

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO
Departamento de Derecho Eclesiástico del Estado



MÁSTER EN DERECHO PÚBLICO
TRABAJO FIN DE MÁSTER
LA CONTRATACIÓN DE LOS PROFESORES
DE RELIGIÓN EN LA JURISPRUDENCIA
ESPAÑOLA Y DEL TEDH

Autora: Elena García-Antón Palacios.

Directora: Prof. Dra. Silvia Meseguer Velasco.

Miembros del Tribunal Evaluador: Prof. Dres. Irene M^a Briones Martínez, María Domingo, Santiago Cañamares.

Convocatoria: Junio, 2013.

Calificación: 10, Matrícula de Honor.

Madrid, 2013

RESUMEN

El objeto de nuestro trabajo es el análisis del régimen jurídico de la contratación de los profesores de religión desde la perspectiva normativa y jurisprudencial española y europea. En el estudio legislativo español, centraremos nuestra atención en los preceptos constitucionales, así como en las respectivas leyes de educación y de libertad religiosa, que amparan las garantías y los derechos de los padres para educar a sus hijos según sus convicciones religiosas y morales; los derechos y libertades que corresponden a las confesiones religiosas para gestionar sus asuntos internos de forma autónoma, y el respeto de los derechos y deberes de los trabajadores.

En el contexto europeo, analizaremos a la luz del Convenio Europeo de Derechos Humanos, el derecho de libertad religiosa en relación con el reconocimiento del principio de autonomía de las confesiones, y la prohibición de discriminación de trato. Además, nos detendremos en el derecho a la intimidad personal y familiar junto al derecho a la libertad de expresión. Mención especial merecen la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, que exige que no exista discriminación, directa o indirecta, de los trabajadores por diversos motivos, entre ellos, la religión y el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 3 de enero de 1979, firmado entre el Estado

Español y la Santa Sede, así como en los cánones del Código de Derecho Canónico que regulan esta cuestión, debido a que los conflictos planteados en el ordenamiento jurídico español recaen en el ámbito de la Iglesia católica.

Analizado el marco normativo, realizaremos un recorrido por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional español acerca del régimen de contratación laboral de los profesores de religión, incluyendo el cambio de criterio introducido mediante la sentencia de 2011. A continuación, nos centraremos en conocer cuál es la postura del Tribunal de Estrasburgo frente a conflictos similares surgidos en otros países europeos donde se cuestiona la potestad de las autoridades religiosas para elegir a los candidatos que estimen más idóneos para enseñar su doctrina o realizar distintas tareas dentro de la comunidad religiosa.

Todas estas cuestiones tienen su reflejo en el procedimiento judicial *Fernández Martínez c. España*, que una vez resuelto por el TC español fue elevado a la jurisdicción del Tribunal de Estrasburgo y al cierre de la presentación de este Trabajo de Fin de Máster está pendiente de resolución por la Gran Sala del TEDH.

Por último, trataremos de asentar un escenario legal donde se armonicen todos los elementos y fundamentos jurídicos establecidos por la propia jurisprudencia española y europea, a los que se debe acudir para buscar un equilibrio entre los derechos en conflicto de los profesores de religión y las autoridades eclesiásticas que los proponen, con el fin de evitar el empleo de alguna “pirueta lógico-jurídica” a la que en algunos casos han acudido, tanto el TC como el TEDH, para fallar en un sentido opuesto al de su propia doctrina.

Palabras clave: Derecho de los padres a educar sus hijos, Autonomía de las confesiones religiosas, Enseñanza, Profesores de Religión, Principio de igualdad.

ÍNDICE

RESUMEN	1
ÍNDICE	3
ABREVIATURAS UTILIZADAS	6
1.- INTRODUCCIÓN.....	8
2.- MARCO NORMATIVO	13
3.- LA POSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN.....	27
3.1.- LA STC 38/2007, DE 15 DE FEBRERO DE 2007	28
3.1.1.- Antecedentes de hecho	28
3.1.2.- Fundamentos jurídicos.....	32
a) Delimitación del objeto del proceso	32
b) La dimensión externa del derecho a la libertad religiosa	34
c) Juicio de idoneidad	35
d) Control jurisdiccional de las decisiones eclesíásticas	38
e) Vinculación de un contrato laboral en el sector público a criterios confesionales.....	39
f) La Administración pública no es una empresa de tendencia	40
g) La legitimación de la ejecución del Acuerdo de 1979	42
h) El fallo de la sentencia.....	43
3.2.- STC 128/2007, DE 4 DE JUNIO DE 2007	43
3.2.1.- Antecedentes de hecho	43
3.2.2.- Fundamentos jurídicos.....	48
a) Modulación del derecho a la igualdad y a la intimidad personal y familiar y el derecho a la libertad religiosa en su dimensión colectiva	48
b) Autonomía de las confesiones religiosas.....	50
c) Control de los órganos jurisdiccionales	51
d) La Administración no es una empresa de tendencia	52

e) El fallo de la sentencia	53
3.3.- LA STC 51/2011, DE 14 DE ABRIL	54
3.3.1.- Antecedentes de hecho	54
3.3.2.- Fundamentos jurídicos.....	56
a) El derecho a contraer matrimonio.....	56
b) Derecho a la intimidad.....	57
c) Derecho de igualdad	57
d) La Administración no es una empresa de tendencia	58
e) Control jurisdiccional de las decisiones eclesíásticas.....	58
f) Los órganos judiciales no han analizado los motivos aducidos para sustentar la inidoneidad sobrevenida de la demandante	60
g) ¿A quién corresponde el juicio de idoneidad?.....	61
h) El fallo de la sentencia.....	65
4.- LA AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS EN LA JURISPRUDENCIA DEL TEDH	67
4.1.- EL ASUNTO <i>OBST C. ALEMANIA</i>	67
4.1.1. Antecedentes de hecho.....	67
4.1.2.- Fundamentación jurídica del TEDH.....	71
4.2.- EL ASUNTO <i>SCHUTH C. ALEMANIA</i>	72
4.2.1.- Antecedentes de hecho	72
4.2.2.- Fundamentación jurídica del TEDH.....	76
4.3.- LA DISPARIDAD DE CRITERIOS DEL TEDH.....	79
5.- LA AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS Y LOS PROFESORES EN LA JURISPRUDENCIA DEL TEDH	83
5.1.- EL ASUNTO <i>SIEBENHAAR C. ALEMANIA</i>	83
5.1.1.- Fundamentos de hecho	83
5.1.2.- Fundamentación jurídica del TEDH.....	86
5.2.-EL ASUNTO <i>FERNÁNDEZ MARTÍNEZ C. ESPAÑA</i>	88
5.2.1.- Determinación del objeto del litigio	90

5.2.2.- Tesis de las partes respecto a la supuesta violación del artículo 8 del CEDH.....	90
5.2.3.- El derecho al respeto a la vida privada y familiar	91
5.2.4.- Autonomía doctrinal e institucional de las confesiones religiosas	94
5.2.5.- Control jurisdiccional para la salvaguarda de los derechos fundamentales	97
5.2.6.- Los hechos en litigio son de naturaleza religiosa	100
5.2.7.- Las exigencias profesionales impuestas por el empleador son legítimas.....	102
5.2.8.- Fallo	104
6.- CONCLUSIONES.....	106
7.- BIBLIOGRAFÍA.....	112
7.1.- MONOGRAFÍAS.....	112
7.2.- ARTÍCULOS DE REVISTAS	113
7.3.- JURISPRUDENCIA CITADA	115
7.3.1.- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.....	115
7.3.2.- Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos ...	115
7.4.- DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS	116

ABREVIATURAS UTILIZADAS

ART	Artículo
ADEE	Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado
AP	Audiencia Provincial
BOE	Boletín Oficial del Estado
c.	contra
C.	Canon
CC	Cánones
CE	Constitución Española
CEE	Conferencia Episcopal Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CIC	Código de Derecho Canónico
CIE	Comunidad Islámica de España
DECA	Declaración Eclesiástica de Competencia Académica
DEI	Declaración Eclesiástica de Idoneidad
DOCE	Diario Oficial de la Comunidad Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
FEREDE	Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España
FCI	Federación de Comunidades Israelitas de España
IC	Ius Canonicum
LOE	Ley Orgánica 2/2006, de Educación
LOGSE	LO 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del sistema Educativo
LOMCE	Ley Orgánica de Calidad de la Enseñanza
LOLR	Ley Orgánica de Libertad Religiosa
LOTC	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional
MEC	Ministerio de Educación y Ciencia
PA	Protocolo Adicional al Convenio Europeo de Derechos Humanos
RD	Real Decreto
REDC	Revista Española de Derecho Canónico
RJUAM	Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid

REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
RGDCDEE	Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos

1.- INTRODUCCIÓN

Si hay alguna idea respecto a la educación y la enseñanza escolar en España en la que todos los componentes de la comunidad educativa están de acuerdo, es que no existe ningún acuerdo en torno a ellas. Desde la Constitución de 1978 han sido seis las Leyes de Educación desarrolladas en España, a la espera de que la séptima de estas leyes sea aprobada en las Cortes Generales¹, sumándose a ellas diversos pronunciamientos judiciales debido a los conflictos surgidos respecto a su contenido y a su interpretación.

Entre las cuestiones que se derivan del derecho a la educación y a la libertad de enseñanza en los términos recogidos en el artículo 27 de la Constitución, se reconoce el derecho de los padres a elegir para sus hijos la formación moral y religiosa que esté de acuerdo con sus convicciones, y este reconocimiento implica la cuestión de la enseñanza de la religión². Evidentemente, la enseñanza de la religión está íntimamente unida al derecho de libertad religiosa que tiene como titular a la persona y a las Iglesias,

¹ Nos referimos al texto del Proyecto de Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). Se puede consultar en <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/participacion-publica/lomce/20130517-aprobacion-proyecto-de-ley.pdf> (Fecha de consulta, el 30 de mayo de 2013).

² Sobre las objeciones de conciencia en el ámbito educativo, *vid.* R. NAVARRO-VALLS y J. MARTÍNEZ-TORRÓN, *Conflictos entre conciencia y ley. Las objeciones de conciencia*, Iustel, Madrid 2012.

confesiones y comunidades religiosas, tal y como determina el artículo 16 de la Constitución y el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos³.

La enseñanza de la religión puede ser abordada desde distintos enfoques⁴. Entre ellos, la contratación y el despido de los profesores de religión y el reconocimiento del principio de la autonomía de las confesiones religiosas, ha sido objeto de diversos conflictos, ya que el despido de estos profesores, tras haberseles retirado la declaración de idoneidad, ha motivado algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional español y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En efecto, el derecho de los padres de elegir para sus hijos la formación moral y religiosa que esté de acuerdo con sus propias convicciones, no puede ser menoscabado como consecuencia de que la enseñanza religiosa sea impartida por profesores que ofrezcan un testimonio, a través de su vida, en contraste con la doctrina que explican⁵. Y, a su vez, el legítimo ejercicio del derecho de libertad religiosa de las confesiones y el principio de neutralidad del Estado pueden verse mermados si los poderes públicos pudieran entrar a valorar las decisiones de carácter religioso acerca de lo que es recta doctrina religiosa, o de lo que es testimonio de auténtica vida religiosa.

Por este motivo, el objeto de nuestro trabajo es el análisis del régimen jurídico de la contratación de los profesores de religión desde la perspectiva normativa y jurisprudencial española y europea.

En el estudio legislativo español, centraremos nuestra atención en los preceptos constitucionales, así como en las respectivas leyes de educación y de libertad religiosa, que amparan las garantías y los derechos de los padres para educar a sus hijos según sus convicciones religiosas y morales; los derechos y libertades que corresponden a las confesiones religiosas para gestionar sus asuntos internos de forma autónoma, y el respeto de los derechos y deberes de los trabajadores.

³ Sobre el régimen constitucional del derecho de libertad religiosa, *vid.*, J. MARTÍNEZ-TORRÓN, *Religion derecho y sociedad. Antiguos y nuevos planteamientos en el Derecho Eclesiástico del Estado*, Comares, Granada 1999.

⁴ Un estudio completo puede consultarse en M^a. DOMINGO GUTIÉRREZ (coord.), *Educación y religión. Una perspectiva de derecho comparado*, Comares, Granada 2008.

⁵ A. GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, “La enseñanza de la religión”, en M. A. JUSDADO (dir.) *Derecho Eclesiástico del Estado*, Colex, Madrid 2012, p. 147.

En el contexto europeo, analizaremos el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos que determina el derecho de libertad religiosa, en relación con el artículo 11 y el reconocimiento del principio de autonomía de las confesiones, así como el artículo 14 que prohíbe la discriminación de trato. Además, nos detendremos en el artículo 8, que regula el derecho a la intimidad personal y familiar junto al artículo 10 que contempla el derecho a la libertad de expresión. Mención especial merece la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, que exige que no exista discriminación, directa o indirecta, de los trabajadores por diversos motivos, entre ellos, la religión. A su vez, considera que las Iglesias y confesiones religiosas pueden exigir a los empleados que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad.

Los conflictos planteados en el ordenamiento jurídico español recaen en el ámbito de la Iglesia católica por lo que nos detendremos en el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 3 de enero de 1979, firmado entre el Estado Español y la Santa Sede, así como en los cánones del Código de Derecho Canónico que regulan esta cuestión.

Detallado el marco normativo, realizaremos un recorrido por los pronunciamientos del Tribunal Constitucional español acerca del régimen de contratación laboral de los profesores de religión. En concreto, las dos conocidas sentencias del año 2007 que sentaron un criterio jurisprudencial en favor del principio de la autonomía de las confesiones religiosas y el cambio de criterio introducido mediante la sentencia de 2011.

En estas sentencias se trata de buscar un equilibrio, por una parte, entre el derecho fundamental de libertad religiosa en su dimensión colectiva y el principio de neutralidad estatal que guía la actuación de los poderes públicos. Interesa subrayar cuáles serán los límites de la acción judicial para revisar el contenido de las declaraciones eclesiológicas en las que se indican las razones por las que un profesor de religión se considera cualificado para impartir la enseñanza religiosa. Por otra, el equilibrio debe alcanzar al derecho de los padres sobre la educación de sus hijos y la

idoneidad de los profesores de religión, entre la asignatura que imparten y su testimonio personal⁶.

Para llevar a cabo la modulación de los derechos que entran en conflicto, el TC parte de la base de que los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución sólo pueden ceder ante los límites que expresamente la propia Constitución imponga o ante los que, de manera mediata o indirecta, se infieran de la misma, al resultar justificados por la necesidad de preservar otros derechos o bienes jurídicamente protegidos. En todo caso, las limitaciones que se establezcan no pueden obstruir el derecho fundamental más allá de lo razonable.

A continuación, nos centraremos en conocer cuál es la postura del Tribunal de Estrasburgo frente a conflictos similares surgidos en otros países europeos donde se cuestiona la potestad de las autoridades religiosas para elegir a los candidatos que estimen más idóneos para enseñar su doctrina o realizar distintas tareas dentro de la comunidad religiosa.

En concreto, analizaremos los casos *Schuth c. Alemania* y *Obst c. Alemania* en los que se resuelve con criterio diferente donde debe estar el límite de la autonomía de las confesiones religiosas. Se trata de supuestos en los que se discute la potestad de las autoridades religiosas para despedir a sus empleados por el incumplimiento del deber de lealtad hacia sus respectivas Iglesias.

Asimismo, examinaremos el asunto *Siebenhaar c. Alemania*, en el que la profesora de una guardería cuestiona el alcance de la autonomía de una confesión religiosa para llevar a cabo el despido basado en el quebrantamiento de las obligaciones profesionales impuestas por parte de la Iglesia contratante.

A su vez, todas estas cuestiones tienen su reflejo en el procedimiento judicial *Fernández Martínez c. España*, donde el profesor de religión demandante, considera que no son suficientes para motivar la no renovación de su contrato laboral, su exhibición pública en un periódico regional español, en el que se presenta como miembro de un grupo contrario a la doctrina de la Iglesia sobre celibato sacerdotal y

⁶ Esta cuestión ha sido estudiada por diversos autores en la sección monográfica: Profesores de religión y neutralidad del Estado, en *RGDCDEE* 14 (2007).

expresa, además, diversas opiniones en contra de los principios y valores de la Iglesia católica. Para el Tribunal de Estrasburgo la cuestión a dilucidar en este caso gira en torno a dar prioridad o bien, al derecho al respeto de la vida privada y familiar del demandante; o bien, a la libertad de religión en su vertiente colectiva junto al principio de autonomía de las confesiones religiosas en favor de la Iglesia católica española.

Por último, trataremos de asentar un escenario legal donde se armonicen todos los elementos y fundamentos jurídicos establecidos por la propia jurisprudencia española y europea, a los que se debe acudir para buscar un equilibrio entre los derechos en conflicto de los profesores de religión y las autoridades eclesiásticas que los proponen, con el fin de evitar el empleo de alguna “pirueta lógico-jurídica”⁷ a la que en algunos casos han acudido, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, para fallar en un sentido opuesto al de su propia doctrina.

⁷ El término es acuñado por el profesor Navarro-Valls para referirse a la contradicción que existe entre las dos sentencias del TEDH relativas a los casos *Schuth* y *Obst* contra Alemania. Literalmente se refiere a “la sorpresa de que mientras en el caso *Obst* el TEDH saca las consecuencias jurídicas oportunas, sin embargo, en el caso de la Iglesia católica hace una pirueta lógico-jurídica para declarar contrario a derecho el despido del organista Sr. Schuth”. R. NAVARRO-VALLS, “Relaciones laborales y libertad religiosa”, en *Diario del Derecho*, disponible en http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1056159&titulo=&texto= (Fecha de consulta, el 11 de mayo de 2013).

2.- MARCO NORMATIVO

El régimen laboral de los profesores de religión en España, y de forma específica el de los profesores de religión y moral católicas, no ha sido una cuestión pacífica en cuanto a la regulación de sus derechos y obligaciones como docentes en la escuela pública.

Es sabido que el fundamento constitucional de la enseñanza de la religión se encuentra en los artículos 16.1 y 27.3 de la CE⁸. El primero de ellos, reconoce el derecho a la libertad religiosa y de culto a los individuos y a las Iglesias, comunidades o confesiones religiosas, siendo “la transmisión y enseñanza a través de cualquier método lícito de la fe religiosa y de la moral vinculada a ella uno de los contenidos pacíficamente admitidos como integrantes del derecho de libertad religiosa”⁹. A continuación, el artículo 27.3 de la CE reconoce el derecho de los padres a escoger para sus hijos una formación religiosa y moral conforme con sus convicciones que, en virtud

⁸ Art. 16.1 CE: “Se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley”. Art. 27.3 CE: “Los poderes públicos garantizan el derecho que asiste a los padres para que sus hijos reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones”.

⁹ J. ESCRIVÁ-IVARS, “La enseñanza de la «Religión y moral católicas» en el sistema educativo español”, en *ADEE* Vol. IV (1988), pp. 219-220.

del principio de cooperación consagrado en el artículo 16.3 de la CE¹⁰, el Estado está obligado a garantizar.

Por su parte, la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa¹¹ (LOLR) reconoce el derecho de libertad religiosa y de culto que corresponde a cada persona (art. 2.1 LOLR)¹² y el derecho de las Iglesias, confesiones y comunidades religiosas a “divulgar y propagar su propio credo” (art. 2.2 LOLR)¹³. Para facilitar el ejercicio de este derecho, el artículo 6 de la LOLR, reconoce la autonomía interna de las confesiones para “establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal”¹⁴.

Por otra parte, la enseñanza de la religión católica en la escuela pública tiene su fundamento legal en el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales pactado entre España y la Santa Sede, y que se desarrolla en las diversas leyes españolas que regulan

¹⁰ Art. 16.3 CE: “Ninguna confesión tendrá carácter estatal. Los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia católica y las demás confesiones”.

¹¹ BOE Nº 177, de 24 de julio de 1980.

¹² Art. 2.1 LOLR: “La libertad religiosa y de culto garantizada por la Constitución comprende, con la consiguiente inmunidad de coacción, el derecho de toda persona a:

a) Profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía, manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas.

b) Practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades; celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales.

c) Recibir e impartir enseñanza e información religiosa de toda índole, ya sea oralmente, por escrito o por cualquier otro procedimiento; elegir para sí, y para los menores no emancipados e incapacitados, bajo su dependencia, dentro y fuera del ámbito escolar, la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

d) Reunirse o manifestarse públicamente con fines religiosos y asociarse para desarrollar comunitariamente sus actividades religiosas de conformidad con el ordenamiento jurídico general y lo establecido en la presente Ley Orgánica”.

¹³ Art. 2.2 LOLR: “Asimismo comprende el derecho de las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas a establecer lugares de culto o de reunión con fines religiosos, a designar y formar a sus ministros, a divulgar y propagar su propio credo, y a mantener relaciones con sus propias organizaciones o con otras confesiones religiosas, sea en territorio nacional o en el extranjero”.

¹⁴ Art. 6 LOLR: “1. Las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas tendrán plena autonomía y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como del debido respeto a sus creencias, sin perjuicio del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución, y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación. 2. Las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas podrán crear y fomentar, para la realización de sus fines, Asociaciones, Fundaciones e Instituciones con arreglo a las disposiciones del ordenamiento jurídico general”.

la cuestión¹⁵. El artículo I del citado Acuerdo establece, al amparo del principio de libertad religiosa, el derecho a recibir la enseñanza de la religión católica en los centros educativos públicos españoles a aquellos alumnos cuyos padres así lo hayan solicitado.

Los artículos III y VII del Acuerdo delimitan el marco jurídico de los profesores de religión católica, en cuanto a su propuesta por parte del Ordinario diocesano y su posterior designación por la autoridad académica; su pertenencia al claustro de profesores y su régimen económico. En concreto, en los apartados 1 y 2 del artículo III, se dispone que la enseñanza religiosa será impartida por las personas que, para cada año escolar, sean designadas por la autoridad académica entre aquellas que el Ordinario diocesano considere competentes y sean propuestas con antelación suficiente para ejercer esta enseñanza.

El artículo VII, por su parte, establece que “la situación económica de los profesores de religión católica, en los distintos niveles educativos, que no pertenezcan a los Cuerpos Docentes del Estado, se concertará entre la Administración Central y la Conferencia Episcopal Española”.

De igual forma, aquellas confesiones religiosas que han suscrito Acuerdos con el Estado español tienen delimitado el marco jurídico respecto a la enseñanza religiosa en las escuelas públicas. Así, conforme al artículo 10 de los Acuerdos de cooperación con la FEREDE¹⁶, con la CIE¹⁷ y con la FCI¹⁸ respectivamente, se garantiza a los alumnos, a sus padres y a los órganos escolares de gobierno que lo soliciten, el ejercicio del derecho de los primeros a recibir enseñanza religiosa de alguna de estas tres confesiones, impartida por profesores designados por las confesiones mencionadas, tanto en los centros docentes públicos como en los privados concertados, siempre que en cuanto a estos últimos, el ejercicio de aquel derecho no entre en conflicto con el carácter propio del centro.

¹⁵ Disposición Adicional Tercera de la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE N° 106, de 4 de mayo de 2006); RD 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión (BOE N° 138, de 9 de junio de 2007); Art. 2.1.c) de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (BOE N° 177, de 24 de julio de 1980).

¹⁶ Ley 24/1992, de 10 noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (BOE N° 272, de 12 de noviembre de 1992).

¹⁷ Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España (BOE N° 272, de 12 de noviembre de 1992).

¹⁸ Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España (BOE N° 272, de 12 de noviembre de 1992).

En desarrollo de estos Acuerdos, se suscribieron convenios entre el Estado y la FEREDE¹⁹ y la CIE²⁰, en los que se establece el régimen laboral y económico de los profesores de religión evangélica y musulmana.

Anteriormente, en virtud de la Ley Orgánica 5/1980, de 19 de junio, por la que se regula el Estatuto de Centros escolares²¹, fueron promulgadas distintas Órdenes ministeriales²² que regulaban la enseñanza en las escuelas públicas de la religión católica y los demás grupos religiosos. Especial atención merece la cláusula 3.5 de la Orden de 16 de julio de 1980, que establece que “la jerarquía eclesiástica propondrá al Delegado provincial del Ministerio de Educación la persona o personas competentes que resulten idóneas para ser designada”.

Posteriormente, la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo²³ (LOGSE), dispone que la enseñanza de la religión se ajustará a lo establecido en el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales suscrito entre la Santa Sede y el Estado Español, sin hacer ninguna mención al régimen laboral del profesorado de religión. Será el Tribunal Supremo quien, a partir del año 1996, consideró que se trataba de una relación laboral con un contrato de trabajo de duración determinada²⁴.

El Convenio celebrado entre el Gobierno y la Conferencia Episcopal Española (CEE) en 1999, determina los requisitos que debe reunir quien aspire a impartir religión

¹⁹ Resolución de 23 de abril de 1996, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de marzo de 1996, y el Convenio sobre designación y régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza religiosa evangélica, en los centros docentes públicos de Educación Primaria y Secundaria (BOE N° 108, de 4 de mayo de 1996).

²⁰ Resolución de 23 de abril de 1996, de la Subsecretaría (Ministerio de la Presidencia), por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 1 de marzo de 1996, y el Convenio sobre designación y régimen económico de las personas encargadas de la enseñanza religiosa islámica, en los centros docentes públicos de educación primaria y secundaria (BOE N° 107, de 3 de mayo de 1996).

²¹ Ley Orgánica 5/1980, de 19 de junio (BOE N° 154, de 27 de junio de 1980).

²² Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en los Centros Docentes de Educación Preescolar y Educación General Básica (BOE N° 173 de 19 de julio de 1980); Orden de 16 de julio de 1980 sobre enseñanza de la Religión y Moral Católica en Bachillerato y Formación Profesional (BOE N° 173, de 19 de julio de 1980).

²³ Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE N° 238, de 4 de octubre de 1990).

²⁴ Sobre esta cuestión, *vid.* J. OTADUY GUERIN, “Estatuto jurídico laboral de los profesores de religión católica en España”, en *Puntos de especial dificultad en derecho matrimonial canónico, sustantivo y procesal, y cuestiones actuales de Derecho eclesiástico y relaciones Iglesia-Estado. Actas de las XXVII Jornadas de actualidad canónica organizadas por la Asociación Española de Canonistas en Madrid, 11-13 de abril de 2007*, Dykinson, Madrid 2007, pp. 213 y ss.

y moral católicas, de tal modo, que “serán consideradas personas competentes para la enseñanza de la religión católica aquellas que posean, al menos, una titulación académica igual o equivalente a la exigida para el mismo nivel al correspondiente profesorado interino, y además, se encuentren en posesión de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad (DEI) de la Conferencia Episcopal Española y reúnan los demás requisitos derivados del artículo III del mencionado Acuerdo”²⁵.

La Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación²⁶ (LOCE), en su Disposición Adicional Segunda, menciona que la enseñanza de la religión católica se ajustará a lo establecido en el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales. De forma muy generalista, dispone que los profesores de religión que no pertenezcan a los Cuerpos de Funcionarios Docentes se ajustarán al régimen de contratación laboral, sin indicar a quién corresponde su nombramiento y qué requisitos y condiciones deben reunir los docentes para ejercer la enseñanza de la religión.

A la espera de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), aprobada ya por el Consejo de Ministros, la vigente Ley de Educación, la Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOE)²⁷, regula en su Disposición Adicional Tercera, el estatuto básico del profesorado de religión. La citada Disposición determina que los profesores de religión “deberán cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en la presente Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas”. Además, el segundo apartado establece que: “Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral (...). En todo caso, la propuesta para la docencia corresponderá a las entidades religiosas y se renovará automáticamente cada año”.

²⁵ Cláusula 4.1 de la Orden de 9 de abril de 1999, por la que se dispone la publicación del Convenio sobre el régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria (BOE N° 94, de 20 de abril de 1999).

²⁶ LO 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE N° 307, de 24 de diciembre de 2002).

²⁷ LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE N° 106, de 4 de mayo de 2006).

La regulación de la relación laboral se establece en el RD 696/2007, de 1 de junio²⁸. En el artículo 2, se determina que el profesorado de religión queda sometido al régimen laboral ordinario y no al del cuerpo de funcionarios docentes²⁹.

En el artículo 3 del citado Decreto, se establecen los requisitos exigibles para impartir la enseñanza de la religión, a saber, reunir los mismos requisitos de titulación exigibles, o equivalentes, en el respectivo nivel educativo, a los funcionarios docentes no universitarios, haber sido propuestos por la autoridad de la confesión religiosa para impartir dicha enseñanza y haber obtenido la declaración de idoneidad o certificación equivalente de la confesión religiosa objeto de la materia educativa, todo ello con carácter previo a su contratación por la Administración competente.

A estos requisitos hay que sumarle, los exigidos en el artículo 3.2 del RD 696/2007, que consisten en ser español o ser extranjero y encontrarse en situación administrativa regular que autorice a trabajar, tener cumplidos 18 años de edad, no padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones y no haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquier Administración Pública, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de sus funciones.

Mediante esta norma reglamentaria se crea un contrato indefinido para los docentes³⁰, conformándose así, “un nuevo sistema que protege de forma más efectiva la estabilidad en el empleo del profesor de religión, sin perjuicio del requisito de habilitación, que sigue correspondiendo a las confesiones religiosas, las cuales podrían

²⁸ RD 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión (BOE nº 138, de 9 de junio de 2007).

²⁹ Art. 2 del RD 696/2007, de 1 de junio: “La contratación laboral de los profesores de religión se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica de Educación, por el presente real decreto y sus normas de desarrollo, por el Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, de 3 de enero de 1979, suscrito entre el Estado Español y la Santa Sede, así como por los Acuerdos de Cooperación con otras confesiones que tienen un arraigo evidente y notorio en la sociedad española”.

³⁰ Art. 4 RD 696/2007: “1. La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido, salvo en los casos de sustitución del titular de la relación laboral que se realizará de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo dispuesto en las causas de extinción del contrato que figuran en el presente real decreto. 2. La determinación de la modalidad del contrato a tiempo completo o parcial, según lo requieran las necesidades de los centros públicos, corresponderá a las Administraciones educativas competentes, sin perjuicio de las modificaciones que a lo largo de su duración y por razón de la planificación educativa, deban de producirse respecto de la jornada de trabajo y/o Centro reflejados en contrato”.

decidir la pérdida de la idoneidad a modo de condición resolutoria extintiva (art. 49.1.b ET)³¹, tal y como se reconoce en el artículo 7.b) del RD 696/2007, que determina expresamente la extinción del contrato “por revocación ajustada a Derecho de la acreditación o de la idoneidad para impartir clases de religión por parte de la confesión religiosa que la otorgó”.

Por todo lo anteriormente expuesto, en la actualidad, la enseñanza de la religión y moral católicas en España, la habrán de impartir los profesores designados por las confesiones religiosas, siempre que dispongan de las debidas titulaciones académicas como garantía de su competencia. Entre los nombres propuestos por las autoridades religiosas, el centro educativo elige a quienes considere más oportunos y serán contratados a tiempo completo o parcial según las necesidades del centro, su contratación se realizará por tiempo indefinido y la retribución será la correspondiente a los profesores interinos del mismo nivel educativo³².

Analizada la legislación española, fijamos la atención en un ámbito supranacional. De un lado, nos encontramos con el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) que determina el derecho de autonomía de las confesiones religiosas. Es el artículo 9 del Convenio³³, el precepto que reconoce el derecho de libertad religiosa y de culto de los individuos, que en relación con el artículo 11 del mismo³⁴ (libertad de reunión y de asociación), establecerá la autonomía religiosa frente a la injerencia injustificada de los poderes públicos.

³¹ A. LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Virtualidad de la motivación religiosa en la pérdida de idoneidad del profesorado de religión católica”, en *Ius Canonicum* Vol. 51, Nº 102 (2011), p. 633.

³² Síntesis de la normativa realizada por A. GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, “La enseñanza de la religión”, *cit.*, p. 145.

³³ Art. 9 CEDH: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”.

³⁴ Art. 11 CEDH: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otras sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. 2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado”.

Además, el artículo 2 del Protocolo Adicional al CEDH³⁵ reconoce, en sentido negativo, el derecho universal a la educación, así como el derecho de los padres a asegurar esta educación y esta enseñanza conforme a sus convicciones religiosas y filosóficas. Cabe destacar la incidencia que se hace en este artículo respecto a que, en materia de educación, el límite para la actuación del Estado es el derecho de los padres a que sus hijos reciban una enseñanza conforme a sus convicciones religiosas y filosóficas.

En último lugar, respecto al CEDH, hemos de mencionar el derecho al respeto a la vida privada y familiar reconocido en el artículo 8 del mismo³⁶, el cual es invocado por los empleados demandantes frente a las confesiones religiosas, al entender que no puede ser despedido un trabajador por no cumplir con las obligaciones hacia la ética de la Iglesia o de la organización contratante³⁷.

El debido respeto a estas obligaciones de lealtad encuentra su justificación en la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación³⁸, la cual es referida constantemente en las sentencias del TEDH. Esta disposición determina que es totalmente acorde a Derecho que, para el desarrollo de las actividades profesionales de Iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, se establezcan determinados requisitos profesionales a los empleados para desarrollar su labor profesional, debido a que el objeto del empleo tiene como fundamento una ética religiosa. Es por ello por lo que estas entidades podrán

³⁵ Art. 2 Protocolo Adicional I CEDH: “A nadie se le puede negar el derecho a la educación. El Estado, en el ejercicio de las funciones que asuma en el campo de la educación y de la enseñanza, respetará el derecho de los padres a asegurar esta educación y esta enseñanza conforme a sus convicciones religiosas y filosóficas” (BOE N° 108, de 6 de mayo de 1999).

³⁶ Art. 8 CEDH: “1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

³⁷ En la legislación española, el derecho a la intimidad personal y familiar se recoge en el artículo 18.1 de la CE que dispone lo siguiente: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.

³⁸ DOCE N° 303, de 2 de diciembre de 2000.

exigir a las personas que trabajen para ellas, una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización³⁹, sin contravenir por ello el principio de igualdad de trato.

Dicho principio se incluye en el artículo 2 de esta Directiva. A su vez prohíbe toda discriminación directa o indirecta basada en la religión o en las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. Se determina que “existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados” y “existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”⁴⁰.

La causa de justificación de los requisitos profesionales esenciales permite a los empleadores diferenciar entre las personas por motivos protegidos cuando éstos tienen relación intrínseca con la capacidad de desempeñar un determinado trabajo o las cualificaciones necesarias para el mismo. Por ello, tal y como recoge esta Directiva, es

³⁹ Art. 4.2 Directiva 78/2000/CE: “Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de Iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de esas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización”.

⁴⁰ Respecto a la igualdad y a la prohibición de discriminación directa e indirecta, *vid.* M^a. J. ROCA, “Incidencia de las políticas de igualdad en el desarrollo armónico de los derechos fundamentales. (Especial referencia al derecho de libertad religiosa)”, en *RGDCDEE* 20 (2009); S. CAÑAMARES ARRIBAS, “Libertad religiosa e igualdad. Algunos supuestos discutidos”, *RGDCDEE* 25 (2011); S. MESEGUER VELASCO, “La integración de la diversidad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales: la cuestión de las prácticas religiosas”, *RGDCDEE* 28 (2012).

posible la admisibilidad de la discriminación por religión o creencias por parte de los empleadores que sean organizaciones basadas en la religión o las convicciones⁴¹.

La publicación de esta Directiva responde a la consideración de que no puede aplicarse sobre el tipo de relaciones contractuales a las que hace referencia —en nuestro caso, en las que se desarrollan actividades profesionales de las Iglesias —la legislación laboral orientada a combatir la discriminación en el empleo como si se tratara de una relación laboral común entre particulares, sino que dichas excepciones vienen a reconocer que las creencias o la práctica religiosa pueden ser consideradas como una exigencia de buena fe en el marco de estas relaciones laborales⁴².

Finalmente, y puesto que los casos que vamos a analizar en este trabajo hacen referencia a la Iglesia católica como sujeto colectivo del derecho de libertad religiosa, debemos acudir a la regulación establecida en el Código de Derecho Canónico (CIC).

Son varios los cánones que dedica el Código a la enseñanza de la doctrina y moral católicas, incluyendo las personas que deben transmitirlas. El canon 747.2 del CIC indica que “compete siempre y en todo lugar a la Iglesia proclamar los principios morales, incluso los referentes al orden social, así como dar su juicio sobre cualesquiera asuntos humanos, en la medida en que lo exijan los derechos fundamentales de la persona humana o la salvación de las almas”, es decir, que la Iglesia tiene como misión esencial la catequesis y la predicación del Evangelio. Dentro de esta misión evangelizadora, el canon 804.1 CIC dispone que “depende de la autoridad de la Iglesia la enseñanza y educación religiosa católica que se imparte en cualesquiera escuelas”.

Asimismo, según el CIC, los fieles tienen el derecho de ser instruidos en los preceptos divinos que constituyen la fe católica⁴³ y la obligación de observar siempre la comunión con la Iglesia, incluso en su modo de obrar⁴⁴.

⁴¹ AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA, *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo 2010, pp. 47-52.

⁴² Cfr. S. CAÑAMARES ARRIBAS, “Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo* 155 (2012), p. 67.

⁴³ C. 213 CIC: “Los fieles tienen derecho a recibir de los Pastores sagrados la ayuda de los bienes espirituales de la Iglesia principalmente la palabra de Dios y los sacramentos”.

⁴⁴ C. 209 § 1 CIC: “Los fieles están obligados a observar siempre la comunión con la Iglesia, incluso en su modo de obrar”.

A raíz de estas premisas, podemos entender que, respecto a la enseñanza religiosa, el interés primordial de la Iglesia es la fidelidad doctrinal y la coherencia con la enseñanza que se imparte⁴⁵.

Por tanto, es la salvaguarda de estos intereses a los que se van a dedicar los preceptos del CIC que hacen referencia al profesorado de religión. Así pues, el canon 804.2 del CIC determina la responsabilidad del Ordinario del lugar para que “los profesores que se destinan a la enseñanza de la religión en las escuelas, incluso en las no católicas, destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica”, teniendo en consecuencia, según el canon 805 del CIC, el Ordinario la potestad dentro de su diócesis, “para nombrar o aprobar a los profesores de religión, así como de remover o exigir que sean removidos cuando así lo requiera una razón de religión o moral”.

Por todo ello, teniendo en cuenta la normativa concordataria y canónica, así como las leyes por las que se regula la relación laboral de los profesores de religión, para ser designado profesor de religión católica por la Administración educativa correspondiente, se deberán reunir los siguientes requisitos y condiciones⁴⁶:

De un lado, es necesario haber obtenido la Declaración Eclesiástica de Competencia Académica (DECA), expedida por la Comisión Episcopal de Enseñanza y Catequesis, que acredita los conocimientos del docente. Además, el solicitante debe estar en posesión de las titulaciones académicas correspondientes, presentar la partida de Bautismo y haber cursado determinado número de horas lectivas.

Por otro lado, se requiere la obtención de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad basada en la valoración de condiciones personales del candidato con relación a la rectitud de doctrina y al testimonio de vida cristiana⁴⁷. Por tanto, la expedición de la DEI está basada en consideraciones de índole moral y religiosa, criterios cuya

⁴⁵ I. M^a BRIONES MARTÍNEZ, “La realista interpretación...”, *cit.*, p. 5.

⁴⁶ Acuerdo de la Asamblea Plenaria de la Conferencia Episcopal Española sobre la Regulación de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad para la Designación de los Profesores de Religión Católica, de 27 de abril de 2007. Disponible en <http://www.conferenciaepiscopal.es/index.php/requisitos-deca/a-partir-de-2008.html> (Fecha de consulta, el 3 de junio de 2013).

⁴⁷ A juicio del profesor Otaduy son tres las condiciones de que debe hacer gala el docente de religión católica al inicio y durante el curso de su relación. A saber: “1ª. Rectitud doctrinal de la enseñanza; 2ª. Estilo de vida –personal y familiar– que no contraste objetivamente con la moral católica y 3ª. Comunión con la Iglesia y sus pastores”. J. OTADUY GUERIN, “Estatuto jurídico laboral...” *cit.*, p. 219.

definición corresponde al Obispo diocesano de donde se pretenda impartir clase de religión. En consecuencia, corresponde también al Obispo diocesano la revocación de la DEI cuando deje de cumplirse alguna de las consideraciones por las que se concedió y no tendrá validez en otras diócesis.

El tercero y último de los requisitos consiste en presentar ante la Administración educativa, la propuesta del Ordinario diocesano (*missio canonica*) del profesor que considere competente e idóneo para un centro escolar concreto, por medio de la cual se realiza el envío y el encargo para enseñar en nombre de la Iglesia la religión y moral católicas, siendo finalmente, la Administración quien realiza el nombramiento.

En suma, del marco normativo que regula la enseñanza de la religión en los centros docentes públicos se desprende que toda ley de educación tiene como origen y meta la educación y formación de los niños y jóvenes. Entre estos derechos, tal y como se dispone en la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por España en 1990, se reconoce “el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social”⁴⁸.

Cabe preguntarnos si en las diversas leyes de educación y demás normas que la regulan, así como en los pronunciamientos de los Tribunales, se tiene en cuenta cómo va a contribuir dicha normativa al desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social de los niños. Atendiendo a la Ley de educación vigente a día de hoy, observamos que entre

⁴⁸ Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de noviembre de 1989 (BOE N° 313, de 31 de diciembre de 1990). Artículo 27: “1. Los Estados Partes reconocen el derecho de todo niño a un nivel de vida adecuado para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social. 2. A los padres u otras personas encargadas del niño les incumbe la responsabilidad primordial de proporcionar, dentro de sus posibilidades y medios económicos, las condiciones de vida que sean necesarias para el desarrollo del niño. 3. Los Estados Partes, de acuerdo con las condiciones nacionales y con arreglo a sus medios, adoptarán medidas apropiadas para ayudar a los padres y a otras personas responsables por el niño a dar efectividad a este derecho y, en caso necesario, proporcionarán asistencia material y programas de apoyo, particularmente con respecto al a nutrición, el vestuario y la vivienda”.

los diversos y peculiares fines de la educación que se señalan en su Preámbulo⁴⁹, no existe apreciación alguna susceptible de encuadrarse dentro de la contribución al desarrollo espiritual de los alumnos⁵⁰.

Es probable que siendo conscientes de la atención que merece esta dimensión de toda persona y, en especial, la de los alumnos menores de edad, los conflictos que surgen en torno a la educación y en concreto, en torno a la enseñanza religiosa en los centros de educación pública, tuvieran, cuanto menos, el terreno conflictivo más delimitado y menos confuso, pues ello supondría ir verdaderamente al fondo del asunto que no es otro, que el que los niños reciban en el colegio la efectiva y auténtica formación religiosa y moral que sus padres, como primeros y fundamentales responsables de la educación de sus hijos, han elegido para ellos, siendo los profesores de religión los encargados de impartirla. Por ello, es necesario que los profesores sean profesionales cualificados para llevar a cabo la misión canónica de enseñar la doctrina y moral católicas a la que voluntariamente se han comprometido.

Lo contrario, como apunta el profesor NAVARRO-VALLS, podría entenderse no sólo como una vulneración del derecho de las Iglesias a su propia autonomía⁵¹ sino también, como “un fraude al derecho de los padres, que esperan una persona que sea capaz de enseñar religión en nombre de la Iglesia católica, y no desde su propia

⁴⁹ Preámbulo de la LOE: “Entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. (...) Asimismo, se propone el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia y la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos. Igualmente se insiste en la importancia de la preparación del alumnado para el ejercicio de la ciudadanía y para la participación en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable. La relación completa de principios y fines permitirá asentar sobre bases firmes el conjunto de la actividad educativa (BOE N° 106, de 4 de mayo de 2006).

⁵⁰ De igual modo, en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley aprobado por el Consejo de Ministros de la futura Ley de educación, la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), tampoco se hace mención a este respecto. Únicamente se indica en el párrafo 4º de dicha Exposición, que “las habilidades cognitivas, siendo imprescindibles, no son suficientes; es necesario adquirir desde edades tempranas competencias transversales, como el pensamiento crítico, la gestión de la diversidad, la creatividad o la capacidad de comunicar, y actitudes clave como la confianza individual, el entusiasmo, la constancia y la aceptación del cambio. La educación inicial es cada vez más determinante por cuanto hoy en día el proceso de aprendizaje no se termina en el sistema educativo, sino que se proyecta a lo largo de toda la vida de la persona”.

⁵¹ R. NAVARRO-VALLS, “Relaciones laborales y libertad...”, *cit.*, p.4.

perspectiva intelectual, por respetable que sea, al tiempo que con su conducta no contradiga la doctrina que enseña”⁵².

Partiendo de esta premisa, a continuación veremos cuál es el tratamiento jurisprudencial que recibe la contratación de los profesores de religión en España, por ser ellos los encargados de contribuir especialmente al desarrollo moral y espiritual de sus alumnos.

⁵² *Ibid.*

3.- LA POSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN

En la actualidad, el TC ha dictado tres sentencias respecto a la contratación de los profesores de religión en España, dos de ellas en el año 2007, en las que trata de determinar si la contratación laboral de los profesores de religión por las Administraciones educativas, al venir condicionada por la previa Declaración Eclesiástica de Idoneidad, vulnera el derecho de acceso al empleo público en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, discriminando a los posibles candidatos en función de criterios religiosos.

La primera sentencia es la STC 38/2007, de 15 de febrero⁵³, en la que el TC resolvió una cuestión de inconstitucionalidad presentada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Canarias en torno a distintas disposiciones del Acuerdo del Estado español con la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales.

En el segundo pronunciamiento de ese mismo año, la STC 128/2007, de 4 de junio⁵⁴, el Alto Tribunal resuelve el recurso de amparo presentado por el demandante Fernández Martínez, referido a la supuesta vulneración de derechos fundamentales,

⁵³ STC 38/2007, de 15 de febrero de 2007 [RTC 2007\38].

⁵⁴ STC 128/2007, de 4 de junio de 2007 [RTC 2007\128].

derivada de la no propuesta por parte del Ordinario para ser designado como profesor, tras haberle sido retirada la DEI.

En ambos pronunciamientos, como veremos, el TC considera válida la exigencia de la idoneidad eclesial como requisito de capacidad para el acceso a los puestos de trabajo de profesor de religión en los centros de enseñanza pública; al propio tiempo que exige que esa declaración de idoneidad, o su revocación, sea respetuosa con los derechos fundamentales del trabajador.

En último lugar, nos encontramos con la STC 51/2011, de 14 de abril⁵⁵, en la que el Tribunal resuelve el recurso de amparo presentado por una profesora de religión católica que había estado prestando sus servicios en varios colegios públicos, hasta que le fue revocada la DEI al haber contraído matrimonio civil con un divorciado. En esta sentencia, el TC modificará su criterio jurisprudencial para limitar la autonomía de la Iglesia católica respecto a los criterios religiosos que deben estimarse oportunos para proponer o no a un profesor de religión.

En los tres casos, analizaremos la ponderación que hace el TC de los derechos concurrentes. De una parte, la supuesta vulneración alegada por los demandantes de amparo de los derechos a la igualdad, la intimidad personal y familiar, la libertad religiosa y la libertad de expresión, respectivamente y de otra, la autonomía religiosa de la Iglesia católica en relación con la neutralidad religiosa del Estado.

3.1.- LA STC 38/2007, DE 15 DE FEBRERO DE 2007

3.1.1.- Antecedentes de hecho

El primero de los asuntos que analiza el TC se remonta al año 2000. En concreto, los hechos que derivaron hasta el pronunciamiento del TC tuvieron lugar en Gran Canaria, a raíz del despido de una profesora de religión y moral católicas, María del Carmen Galayo Macías, que impartía sus clases en diversos colegios públicos a niños de educación infantil y primaria. En el año 1990, la profesora obtuvo la Declaración Eclesial de Idoneidad y comenzó a impartir clases. Tras diez años de docencia, en octubre del año 2000 se le comunicó que no se le formalizaría un nuevo

⁵⁵ STC 51/2011, de 14 de abril de 2011 [RTC 2011\51].

contrato debido a que mantenía una relación afectiva con un hombre distinto a su esposo del que se había separado hacía dos años. Por tanto, y siguiendo la normativa de la Conferencia Episcopal, del Sínodo y del Código Canónico, el Obispado había optado por retirarle la DEI.

La Sra. Galayo interpuso ante el Juzgado de lo Social Nº 4 de Las Palmas de Gran Canaria una demanda de tutela de derechos fundamentales contra el Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Canarias y el Obispado de Canarias alegando lesión del principio de igualdad y del derecho a la intimidad personal, interesándose la nulidad de la propuesta del Obispado para la contratación de profesores de religión, así como la contratación de la demandante y el abono de indemnizaciones.

La Sentencia de primera instancia⁵⁶ consideró que no se había lesionado los derechos fundamentales aducidos debido a que la decisión de no renovar la DEI se basaba únicamente en una razón de mera naturaleza religiosa o de moral católica, decisión que estaba legitimada porque el Obispado estaba actuando dentro del área de su ministerio espiritual y conforme a las reglas del Acuerdo con la Santa Sede. Dicha decisión, añade, no puede someterse a control jurisdiccional sino en sentido negativo.

La actora interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias. Esta Sala promovió una cuestión de inconstitucionalidad en la que planteó dudas acerca de la constitucionalidad de tres artículos del Acuerdo de 1979 entre el Estado Español y la Santa Sede. Estos son los artículos III y VII que ya han sido citados y el artículo VI, que dispone que corresponde a la jerarquía eclesiástica señalar los contenidos de la enseñanza y formación religiosa católica, así como velar, junto a los correspondientes órganos del Estado en el ámbito de sus respectivas competencias, para que esta enseñanza y formación sean impartidas adecuadamente, quedando sometido el profesorado de religión al régimen general disciplinario de los centros. Además se plantea la constitucionalidad de la Disposición Adicional Segunda de la LOGSE, en la redacción dada a la misma por el artículo 93 de

⁵⁶ Sentencia de 6 de julio de 2001, dictada por el Juzgado de lo Social Nº 4 de Las Palmas de Gran Canaria, sobre los autos núm. 127-2001.

la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social⁵⁷.

Para el TSJ de Canarias, según se expone en el Auto⁵⁸ en el que se plantea la cuestión, el objeto de la misma se limita a dos opciones normativas que constituyen un mero instrumento contingente de dicha enseñanza y que son, en primer lugar, el que se haya acudido a contratos de naturaleza laboral para cumplir la función de enseñar de la Iglesia y, en segundo lugar, que, los correspondientes trabajadores sean contratados por las Administraciones Públicas, configurando en definitiva supuestos de empleo público.

Según el Auto, el artículo III del Acuerdo es contrario a la Constitución debido a que, según este precepto, la DEI no puede concederse o denegarse sin otra referencia que la propia del Derecho canónico y, en consecuencia, el Estado no puede oponer a ello ninguna norma interna, ni someterla a control judicial, so pena de infringir el Derecho internacional.

Se cuestiona, además, la constitucionalidad de la condición de empleo público atribuida a los puestos de trabajo de los profesores de religión católica en base a que de la normativa impugnada se deriva que el acceso a empleos públicos y su mantenimiento serán determinados exclusivamente por un sujeto ajeno a la Administración pública (el Obispado) y sometido únicamente a un Derecho externo e indisponible por los órganos judiciales nacionales (el Derecho canónico).

Una vez admitida a trámite la cuestión de inconstitucionalidad, el Abogado del Estado realizó su escrito de alegaciones⁵⁹. En primer lugar, delimita las normas que considera relevantes para el fallo del pleito laboral, centrando el objeto de la cuestión en los dos primeros párrafos del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede, si bien no tanto

⁵⁷ En el citado artículo se dispone: “Se añade un párrafo a la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, con el siguiente texto: Los profesores que, no perteneciendo a los Cuerpos de funcionarios docentes, impartan enseñanzas de religión en los centros públicos en los que se desarrollan las enseñanzas reguladas en la presente Ley, lo harán en régimen de contratación laboral, de duración determinada y coincidente con el curso escolar, a tiempo completo o parcial. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos, debiendo alcanzarse la equiparación retributiva en cuatro ejercicios presupuestarios a partir de 1999”.

⁵⁸ ATSJ de Canarias, de 8 de julio de 2002, (Sala de lo Social).

⁵⁹ Un análisis de las alegaciones del Abogado del Estado y del Fiscal General puede consultarse en J.R. FERREIRO GALGUERA, “Sistema de elección del profesorado de religión católica en la escuela pública: dudas de constitucionalidad sobre sus cimientos normativos (STC 38/2007)”, en *RGDCDEE* 14 (2007), pp. 7-12.

en sí mismos cuanto relacionados con ciertas normas canónicas, especialmente los cánones ya citados 804.2 y 805 del Código de Derecho Canónico⁶⁰, subrayando que en ellos no se dispone si la propuesta del Ordinario diocesano a la que debe atenerse la autoridad educativa, es o no controlable por los Tribunales españoles.

Asimismo, el Abogado del Estado comparte la interpretación de la Sala conforme a la cual los dos primeros párrafos del artículo III del Acuerdo deben entenderse en indisociable relación con el canon 804.2 que establece el deber del Ordinario del lugar de procurar que los profesores que se destinan a la enseñanza de la religión en las escuelas, destaquen por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica, pues el ejemplo de coherencia personal es de innegable importancia para que la enseñanza de cualquier religión merezca ese nombre. Además, deben asociarse con el canon 805 del Código de Derecho Canónico, ya que es competencia de los obispos nombrar o aprobar a los profesores de religión y remover o exigir que sean removidos cuando así lo requiera na razón de religión o moral.

Considera también, que la profesora no fue propuesta para el próximo curso por motivos de religión o costumbre y, concretamente, es razonable suponer que por no dar testimonio de vida cristiana al convivir con quien no era su marido. De este modo, la apreciación del Ordinario acerca de si un profesor imparte o no recta doctrina y si da o no testimonio de vida cristiana es inmune, en su núcleo, al control de los Tribunales. Pero lejos de ser inconstitucional, esa inmunidad es mera consecuencia del derecho fundamental de libertad religiosa y del principio de neutralidad religiosa del Estado. No obstante, recalca que una decisión eclesiástica contraria a la renovación de un contrato laboral sólo queda amparada por la libertad religiosa colectiva si está claramente justificada por motivos de carácter religioso, pues de lo contrario, un mal uso de la potestad de propuesta podría suponer una violación de los derechos fundamentales y sería controlable por los Tribunales españoles. De esta forma, se cumple con el mandato constitucional de tutela judicial efectiva dispuesto en el art. 24.1 de la CE.

En su informe de alegaciones, el Abogado del Estado indica que carece de solidez la argumentación referente a que la Administración se convierte en una empresa

⁶⁰ Entiende el Abogado del Estado, que la Sala no justifica debidamente, la relevancia del párrafo primero de la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, ni, por lo que hace a los Acuerdos de 1979, la de los párrafos tercero y cuarto del artículo III y la de los artículos VI y VII.

de tendencia según el párrafo segundo de la LO 1/1990, de 3 de octubre. La conversión de los profesores de religión en trabajadores de la Administración educativa no pretende contravenir el principio de neutralidad sino darles protección laboral y social en el contexto de una relación de trabajo objetivamente especial. Los puestos de profesores de religión requieren una determinada cualificación profesional que no cabe confundir con discriminación. En el caso de la religión católica, la Declaración Eclesiástica de Idoneidad es simplemente un reconocimiento eclesiástico de esa cualificación. Si sobrevenidamente se pierde la misma, puede darse el supuesto de una ineptitud sobrevenida que es causa objetiva de extinción de la relación laboral⁶¹. Exigir que los profesores de religión católica cuenten con una Declaración Eclesiástica de Idoneidad y que ésta pueda ser retirada por razones religiosas o morales responde a la naturaleza del puesto mismo de trabajo por lo que no se vulnera el principio de mérito y capacidad dispuesto en el artículo 103.3 de la CE⁶².

En definitiva, considera que “respetar las exigencias propias de estos singulares puestos de trabajo no convierte a la Administración en una empresa de tendencia, sino que es una simple consecuencia de la libertad religiosa proyectada sobre la enseñanza (arts. 16.1 y 27.3 CE) y del mandato de cooperación contenido en el art. 16.3 CE”.

3.1.2.- Fundamentos jurídicos

a) Delimitación del objeto del proceso

El TC comenzará su fundamentación jurídica considerando que son completamente irrelevantes por razón de su imposible aplicación al caso, los párrafos tercero y cuarto del artículo III del Acuerdo con la Santa Sede y el artículo VI del mismo, así como la inexistencia de razón alguna que permita dudar sobre la constitucionalidad del primer párrafo de la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre.

⁶¹ Art. 52 A) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El contrato podrá extinguirse: Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”.

⁶² Art. 103. 3 CE: “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

Por ello, la cuestión debatida es la referida a la posible infracción de derechos fundamentales en un procedimiento de selección de profesores de religión católica⁶³. Para el Tribunal es la facultad de proponer a los profesores, recogida en los párrafos primero y segundo del artículo III del Acuerdo, la que materializa la decisión del Obispo y, por tanto, es esta facultad la que puede suscitar alguna duda de constitucionalidad a cuya validez supedita el órgano judicial la resolución del proceso. Además, el TC no se detendrá en el examen de la aplicabilidad al caso del artículo VII del Acuerdo con la Santa Sede, pues el TSJ de Canarias no requirió el parecer de las partes sobre la pertinencia de su cuestionamiento.

Por todo lo anteriormente expuesto, los preceptos que conforman el verdadero objeto de esta cuestión de inconstitucionalidad son únicamente los dos primeros párrafos el artículo III del Acuerdo con la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales y el segundo párrafo de la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de Ordenación General del Sistema Educativo, añadido por el artículo 93 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, por ser los únicos relevantes para el fallo del proceso laboral.

Tras centrar el objeto de la cuestión y repasar la evolución normativa del régimen de contratación de los profesores de religión en España desde la entrada en vigor de la Constitución Española, el Tribunal entra al fondo de la cuestión, estudiando las diversas materias que delimitan el conflicto. A continuación analizaremos el criterio del TC en cada una de ellas, a saber: la dimensión externa del derecho a la libertad religiosa; el juicio de idoneidad de los profesores de religión; el control jurisdiccional de las decisiones eclesiásticas; la vinculación de un contrato laboral en el sector público a criterios confesionales; la no equiparación de la Administración educativa con una empresa de tendencia y la legitimación de la ejecución del Acuerdo de 1979 entre la Santa Sede y España.

⁶³ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 2º.

b) La dimensión externa del derecho a la libertad religiosa

Es el propio TC quien explica en esta sentencia que el contenido del derecho a la libertad religiosa⁶⁴ no se agota en la protección frente a injerencias externas de una esfera de libertad individual o colectiva que permite a los ciudadanos actuar con arreglo al credo que profesen, pues también comporta una dimensión externa que se traduce en la posibilidad de ejercicio, inmune a toda coacción de los poderes públicos, de aquellas actividades que constituyen manifestaciones o expresiones del fenómeno religioso, asumido en este caso por el sujeto colectivo o comunidades y respecto de las que se exige a los poderes públicos una actitud positiva, de naturaleza asistencial o prestacional⁶⁵. Por tanto, la libertad religiosa funciona como premisa para la realización de las relaciones de cooperación que los poderes públicos han de sostener con las confesiones. De forma concreta, en el caso que nos ocupa, la libertad religiosa se ejerce desde una dimensión colectiva-confesional designando al candidato, sin intromisión del Estado, que se mantiene neutral, que a su vez coopera, en virtud de un acuerdo con la Iglesia, sosteniendo económicamente esta enseñanza como empleador de los docentes⁶⁶.

Por tanto, la competencia para la definición del credo religioso⁶⁷ objeto de enseñanza⁶⁸ pertenece a las Iglesias y confesiones conforme al principio de neutralidad, no correspondiéndole al Estado otro cometido que el que se derive de las obligaciones

⁶⁴ Cfr. M. LÓPEZ ALARCÓN, “Tutela de la libertad religiosa”, en J. FERRER ORTIZ, (dir.), *Derecho Eclesiástico del Estado español*, Euns, Pamplona 1996, pp. 153-188.

⁶⁵ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 5º. En igual sentido, el TC se ha pronunciado anteriormente en la STC 46/2001, de 15 de febrero de 2001, (FJ. 4º).

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁶ A. LOPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Dimensión colectiva del derecho de libertad religiosa en los centros docentes públicos: la designación de los profesores de religión”, en *RGDCDEE* 14 (2007), pp. 27-30.

⁶⁷ Respecto a la expresión “credo religioso” para referirse al objeto de enseñanza definido por cada Iglesia, Otaduy considera que el planteamiento de fondo del órgano jurisdiccional es correcto, pero la redacción algo imprecisa debido a que la fe ni se enseña, ni se transmite, ni se evalúa, ni se computa. La enseñanza religiosa escolar tiene un carácter académico, es docencia teológica. *Vid.* J. OTADUY GUERIN, “Idoneidad de los profesores de religión. Una revisión necesaria y urgente. A propósito de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero, del Tribunal Constitucional”, en *RGDCDEE* 14 (2007), p. 16.

⁶⁸ En referencia al objeto de la enseñanza católica para los alumnos en los distintos niveles educativos, la Conferencia Episcopal Española ha publicado el *Currículo del área de religión y moral católicas*, en el que establece que “la formación religiosa y moral católica pretende contribuir a la formación integral del alumno, desarrollando especialmente su capacidad trascendente, facilitándole una propuesta de sentido para su vida e iluminando el fundamento de aquellos valores comunes que hacen posible una convivencia libre, pacífica y solidaria”. Asimismo, “el currículo de la enseñanza de la religión católica es una síntesis básica y global del mensaje cristiano, adecuada a la edad del alumno, a las exigencias epistemológicas de la materia, a las expresiones culturales del entorno y a las demandas didácticas del sistema educativo”. *Vid.* *Currículo del área de religión y moral católicas*, Madrid, 19 de abril de 2007, pp 2-5. Disponible en <http://www.conferenciaepiscopal.es/images/stories/comisiones/ensenanza/2007currículo.pdf> (Fecha de consulta, el 29 de abril de 2013).

asumidas en el marco de las relaciones de cooperación del artículo 16.3 de la CE. El principio de neutralidad estatal, en el desarrollo de las relaciones de cooperación del Estado con la Iglesia católica y las demás confesiones, sirve a la garantía de separación entre ambas instituciones, introduciendo de este modo una idea de aconfesionalidad o laicidad positiva⁶⁹.

En este sentido la laicidad del Estado no se entiende como laicidad hostil a la religión, sino como laicidad positiva, en el sentido de considerar a la religión como un valor social digno de promoción y tutela y conlleva, en último término, el respeto a la ética cristiana por parte de los poderes públicos tal y como se recoge en el artículo 1.2 del Acuerdo⁷⁰. El juego combinado de los principios de libertad religiosa, neutralidad y cooperación, reconocidos en el artículo 16 de la Constitución, tiene como límite el respeto a los valores y principios de la Constitución, mediante la cláusula de orden público constitucional⁷¹. El orden público⁷² tiene un significado social antes que estatal por lo que la neutralidad de los poderes públicos no se constituye como límite de la libertad religiosa sino que existe para facilitarla⁷³.

Por todo ello, “la preeminencia en estos casos debe establecerse a favor del derecho de libertad religiosa colectiva, ya que de otra manera se colocaría en una muy difícil tesitura el derecho de la Iglesia a la transmisión de sus creencias a través de la enseñanza, que ha sido calificada, por el propio Tribunal Constitucional, como contenido nuclear de la libertad religiosa en su dimensión comunitaria o colectiva”⁷⁴.

c) Juicio de idoneidad

Como consecuencia del principio de neutralidad, establece el Tribunal, que “ha de corresponder a las confesiones la competencia para el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de su respectivo credo. Un juicio que la

⁶⁹ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 5º.

⁷⁰ G. MORENO BOTELLA, “Autonomía de la Iglesia, profesorado de religión y constitucionalidad del Acuerdo sobre Enseñanza de 3 de enero de 1979, a propósito de la STC 38/2007 de 15 de febrero”, *RGDCDEE* 14 (2007), p. 14.

⁷¹ *Ibid.*, pp. 17-18.

⁷² Sobre el concepto de “orden público español”, *vid.* S. MESEGUER VELASCO, “El derecho de libertad religiosa y de creencias”, en M.A. JUSDADO (dir.) *Derecho Eclesiástico del Estado*, Colex, Madrid 2012, pp. 105-107.

⁷³ *Vid.* A. LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Dimensión colectiva del derecho...”, *cit.*, p. 28.

⁷⁴ S. CAÑAMARES ARRIBAS, “El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia católica en la designación de los profesores de religión”, en *REDC* 66 (2009), p. 283.

Constitución permite que no se limite a la estricta consideración de los conocimientos dogmáticos o de las aptitudes pedagógicas del personal docente, siendo también posible que se extienda a los extremos de la propia conducta en la medida en que el testimonio personal constituya para la comunidad religiosa un componente definitorio de su credo, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o cualificación para la docencia, entendida en último término, sobre todo, como vía e instrumento para la transmisión de determinados valores. Una transmisión que encuentra en el ejemplo y el testimonio personales un instrumento que las Iglesias pueden legítimamente estimar irrenunciable”⁷⁵.

Desde esta perspectiva, competencia e idoneidad son elementos distinguibles, aunque complementarios. La competencia resulta de la suma de la titulación académica oficial y la Declaración eclesial exigida para impartir la clase de religión. La idoneidad, en cambio, excede el ámbito de la aptitud profesional, computable mediante titulaciones, méritos y baremos y su valoración se abre a la esfera de cualidades y circunstancias personales, teniendo en cuenta que hay cualidades de componente religioso que no son calificables por el Estado⁷⁶.

Conforme a las normas canónicas citadas, son tres las condiciones que debe cumplir subjetivamente el docente de religión católica al inicio y durante el curso de su relación laboral. La primera consiste en la rectitud doctrinal de la enseñanza. La segunda, mantener un estilo de vida —personal y familiar— que no contraste objetivamente con la moral católica; y, por último, permanecer dentro de la comunión con la Iglesia y sus pastores⁷⁷. No obstante, las facultades canónicas en esta materia no son ilimitadas, sino que están sujetas al control jurisdiccional; así lo exigen el principio de conservación del ordenamiento jurídico y la compatibilidad de las normas con los mandatos constitucionales⁷⁸.

Uno de los elementos inexcusables que debe darse para apreciar la idoneidad de un profesor de religión y moral católicas es la condición de miembro de la Iglesia católica pues es parte fundamental del testimonio cristiano exigido por la normativa

⁷⁵ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 5º.

⁷⁶ Vid. J. OTADUY GUERIN, “Idoneidad de los profesores de religión...”, *cit.*, p. 19.

⁷⁷ M. GAS AIXENDRI, “La declaración canónica de idoneidad para la enseñanza de la religión católica y su control jurisdiccional por parte del Estado”, en *RGDCDEE* 29 (2012), p. 6.

⁷⁸ A. LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Virtualidad de la motivación...”, *cit.*, p. 633.

canónica (c. 804.2 CIC) para impartir dicha materia. Como prueba de ello, los candidatos deben presentar la partida de bautismo o el certificado de recepción en la Iglesia si desean acreditarse para esa función. Por consiguiente, el abandono de la Iglesia comportaría automáticamente la pérdida de la idoneidad para la enseñanza de la religión católica, debido a la falta radical del testimonio exigible⁷⁹.

En esta línea, la relación de confianza debe operar a lo largo de toda la relación laboral por lo que no basta obtener la idoneidad en un momento determinado, sino que ésta debe mantenerse a lo largo de todo el tiempo en el que se desarrolle la actividad como docente de religión. “La pérdida de la comunión del fiel con los pastores (no sólo derivada de sanciones canónicas, sino de otras conductas) o bien la verificación de desviaciones doctrinales manifestadas externamente o de una conducta en objetivo contraste con las enseñanzas de la moral católica, comportarán necesariamente la pérdida de la idoneidad y el consecuente acto administrativo de revocación de la acreditación para la enseñanza religiosa por parte de la autoridad eclesiástica”⁸⁰.

Para el Tribunal “resultaría sencillamente irrazonable que la enseñanza religiosa en los centros escolares se llevase a cabo sin tomar en consideración como criterio de selección del profesorado las convicciones religiosas de las personas que libremente deciden concurrir a los puestos de trabajo correspondientes, y ello, precisamente, en garantía del propio derecho de libertad religiosa en su dimensión externa y colectiva”⁸¹.

En conclusión, compete a la Administración del Estado velar por el cumplimiento de los derechos y deberes del profesor de religión como trabajador a cargo de la Administración y como miembro del claustro de profesores a todos los efectos. Además, el profesor de religión está vinculado a la Iglesia, no sólo como creyente católico, sino también en cuanto profesor propuesto por el Obispo diocesano como idóneo para impartir esta enseñanza. Por tanto, la jerarquía eclesiástica es competente para ejercer el seguimiento de los compromisos y deberes del profesor de religión católica⁸².

⁷⁹ J. OTADUY GUERIN, “Idoneidad de los profesores de religión...”, *cit.*, p. 15.

⁸⁰ M. GAS AIXENDRI, “La declaración canónica de idoneidad...”, *cit.*, p. 8.

⁸¹ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 12º.

⁸² A.I. RIBES SURIOL, “Reflexiones en torno a la idoneidad de los profesores de religión católica en los centros docentes públicos”, en *RGDCDEE* 3 (2003), p. 12.

d) Control jurisdiccional de las decisiones eclesiásticas

Tras haber asentado la base constitucional que condiciona la relación del Estado con la Iglesia católica, la sentencia dedica su estudio a aclarar si es posible o no el control jurisdiccional de las decisiones eclesiásticas⁸³; en concreto, si es revisable la decisión del Obispo diocesano de no renovar la Declaración Eclesiástica de Idoneidad a una profesora por mantener una relación afectiva con otro hombre, después de haberse separado de su marido.

El TC señala que “los efectos civiles de las resoluciones eclesiásticas, regulados por la ley civil, son de la exclusiva competencia de los Jueces y Tribunales civiles, como consecuencia de los principios de aconfesionalidad del Estado (art. 16.3 CE) y de exclusividad jurisdiccional⁸⁴ y, por tanto, al encontrarnos ante una relación de naturaleza laboral entre los profesores de religión y la Administración educativa, tal y como establece la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, el orden jurisdiccional competente para conocer las cuestiones litigiosas que se presenten respecto al contrato de trabajo corresponde al orden social.

De este modo, bajo el respeto a la libertad de criterio de las confesiones a la hora de definir los criterios que deben concurrir en el profesor que vaya a impartir la doctrina religiosa, los órganos judiciales deben controlar que la designación de los profesores se ajusta al orden constitucional, es decir, que dichos órganos “habrán de encontrar criterios practicables que permitan conciliar en el caso concreto las exigencias de la libertad religiosa (individual y colectiva) y el principio de neutralidad religiosa del Estado con la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales y laborales de los profesores”⁸⁵.

En resumen, “el papel de los órganos jurisdiccionales en el control del ámbito de discrecionalidad de las autoridades eclesiásticas tiene que limitarse únicamente a la constatación del carácter religioso de la motivación, sin que quepa extenderlo a valorar el acierto o conveniencia del criterio de la autoridad religiosa. (...) Sólo cuando la falta de propuesta no responda al libre ejercicio de la religión, habrá que considerarla no

⁸³ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 7º.

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ *Ibid.*

ajustada a Derecho, con el consiguiente restablecimiento de los derechos del trabajador”⁸⁶.

e) Vinculación de un contrato laboral en el sector público a criterios confesionales

La siguiente cuestión a resolver consiste en determinar si el régimen laboral de contratación de los profesores de religión por parte de la Administración Pública, al estar vinculada a la decisión de una autoridad eclesiástica, vulnera el principio de acceso al empleo público en condiciones de igualdad (art. 23.2 CE)⁸⁷, mérito y capacidad (art. 103.3 CE).

El Tribunal comienza destacando que el legislador dispone de un amplio margen de libertad en la regulación de las pruebas de selección y en la determinación de los méritos y capacidades que se tomarán en consideración, quedando prohibido que la regulación de las condiciones de acceso se realice en términos concretos e individualizados, es decir, que debe existir una razón objetiva y razonable a la luz de las condiciones de mérito y capacidad, para avalar la elección de un candidato y no de otro⁸⁸. En relación al caso, concreta que la función específica de enseñar religión y moral católicas a la que se han de dedicar los trabajadores contratados, es razón suficiente para constituir por sí misma un hecho distintivo que determine que la diferencia de trato que se denuncia, materializada en la exigencia de idoneidad, posea una justificación objetiva y razonable y resulte proporcionada y adecuada a los fines perseguidos por el legislador⁸⁹.

Hemos de tener en cuenta que en garantía del derecho a la igualdad de trato y no discriminación no cabe invocar, por ejemplo, “un motivo de oportunidad para proceder a un cambio de docentes”, es decir, “que no cabe la sustitución de una persona idónea

⁸⁶ Vid. S. CAÑAMARES ARRIBAS, “El control jurisdiccional de la autonomía...”, *cit.*, p. 291.

⁸⁷ Art. 23 CE: “1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. 2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”.

⁸⁸ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 9º.

⁸⁹ *Ibid.*

por otra «más idónea», en una supuesta aplicación del criterio de mérito y capacidad que resultaría perversa”⁹⁰.

Por ello, el TC resolverá que “la facultad reconocida a las autoridades eclesiásticas para determinar quiénes sean las personas cualificadas para la enseñanza de su credo religioso constituye una garantía de libertad de las Iglesias para la impartición de su doctrina sin injerencias del poder público. Siendo ello así, y articulada la correspondiente cooperación a este respecto (art. 16.3 CE) mediante la contratación por las Administraciones públicas de los profesores correspondientes, habremos de concluir que la declaración de idoneidad no constituye sino uno de los requisitos de capacidad necesarios para poder ser contratado a tal efecto, siendo su exigencia conforme al derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art. 14 CE)⁹¹ y a los principios que rigen el acceso al empleo público (art. 103.3 CE)”⁹².

En la actualidad, el Ministerio de Educación, no tiene ningún margen de discrecionalidad ni para nombrar, ni para renovar, si la Iglesia se opone a ello. Evidentemente no podría ser de otra forma si se quiere respetar el principio de laicidad del artículo 16.3 de la CE, que conlleva la incompetencia del Estado para fijar el contenido de la asignatura y los requisitos de las personas encargadas de impartirla⁹³.

f) La Administración pública no es una empresa de tendencia

El TC examina si queda justificado que la contratación y, por tanto, la relación laboral a la que quedan sometidos los profesores de religión católica esté condicionada por exigencias de índole religioso —pues sin la DEI no pueden acceder al puesto de profesores— en atención a la función docente que van a realizar.

En cumplimiento del artículo 18 de la CE y los artículos 4.2.c) y 17 del ET, como regla general, todas las relaciones de trabajo deben estar revestidas del absoluto respeto a los derechos del trabajador, tanto en su actividad laboral como en lo concerniente a la vida privada del mismo. Además, en el artículo 6 de la LOLR se

⁹⁰ J. OTADUY GUERIN, “Estatuto jurídico laboral...” *cit.*, p. 216.

⁹¹ Art. 14 CE: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁹² STC 38/2007, de 15 de febrero de 2007, FJ. 9º.

⁹³ G. MORENO BOTELLA, “Autonomía de la Iglesia...” *cit.*, p. 11.

establece idéntica cláusula de respeto a la igualdad y no discriminación. No obstante, dicha regla puede presentar algunas excepciones en aquellas empresas u organizaciones que tienen como fin inmediato un contenido ideológico. Estas son las llamadas “empresas ideológicas u organizaciones de tendencia”. Este caso comparte ciertas notas de identidad con este tipo de empresas al tratarse de un centro docente y una actividad, la de profesor de religión católica, típicamente de *tendencia*. Las diferencias estriban en que el centro docente no es privado sino público, el empleador es el Ministerio de Educación y es la Iglesia católica a quien compete en exclusiva el reconocimiento de la idoneidad del candidato para que pueda llevarse a cabo el nombramiento y cese del profesor de religión⁹⁴.

Se ha planteado que esta situación favorece más al empleador público y a la Iglesia por encima del profesorado. Sin embargo, la disyuntiva no es de esta naturaleza, porque lo que se prima es un derecho de carácter fundamental, el derecho de libertad religiosa, tanto de la Iglesia como de los padres a elegir la educación y formación religiosa para sus hijos, respecto de otro de diferente condición, el derecho del profesor a un empleo estable⁹⁵. Para el profesor OTADUY “si se garantiza el reconocimiento por el Derecho del Estado del juicio de la Iglesia acerca de la idoneidad doctrinal y existencial de los profesores de religión, el principio de estabilidad en el empleo quedaría garantizado en grado satisfactorio”⁹⁶.

El TC concluye que las “interrelaciones existentes entre los profesores de religión y la Iglesia no son estrictamente las propias de una empresa de tendencia, (...) sino que configuran una categoría específica y singular, que presenta algunas similitudes pero también diferencias respecto de aquélla”⁹⁷. Según la propia doctrina constitucional⁹⁸, una empresa de tendencia despliega su virtualidad en el ámbito de las relaciones laborales privadas, ámbito en el que no se desenvuelve este caso y, en la medida en que dichas empresas conforman centros educativos privados con ideario

⁹⁴ G. MORENO BOTELLA, “El cese del profesor de religión por falta de testimonio cristiano. ¿Competencia de la Iglesia o despido ideológico? (Comentario a una sentencia)”, en *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid* 5 (2001), pp. 294-295.

⁹⁵ A. LOPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Dimensión colectiva del derecho...”, *cit.*, p. 22.

⁹⁶ J. OTADUY GUERIN, “Estatuto jurídico laboral...”, *cit.*, p. 216.

⁹⁷ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 10º.

⁹⁸ *Ibid.*

propio, los derechos del profesorado pueden ser modulados en consonancia con dicho ideario.

En nuestro caso, establece la sentencia que “la condición que deriva de la exigencia de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad no consiste en la mera obligación de abstenerse de actuar en contra del ideario religioso, sino que alcanza, de manera más intensa, a la determinación de la propia capacidad para impartir la doctrina católica, entendida como un conjunto de convicciones religiosas fundadas en la fe. El que el objeto de la enseñanza religiosa lo constituya la transmisión no sólo de unos determinados conocimientos sino de la fe religiosa de quien la transmite, puede, con toda probabilidad, implicar un conjunto de exigencias que desbordan las limitaciones propias de una empresa de tendencia, comenzando por la implícita de que quien pretenda transmitir la fe religiosa profese él mismo dicha fe”⁹⁹.

Por todo ello, el Tribunal concluirá que la Administración no desarrolla tendencia ni ideario alguno mediante la contratación de los profesores de religión, “sino que ejecuta(n) la cooperación con las Iglesias en materia de enseñanza religiosa en los términos establecidos en los acuerdos que la regulan y en las normas que la desarrollan, contratando para ello a personas que han sido previamente declaradas idóneas por las autoridades religiosas respectivas, que son las únicas que, desde el principio de aconfesionalidad del Estado, pueden valorar las exigencias de índole estrictamente religiosa de tal idoneidad”¹⁰⁰.

g) La legitimación de la ejecución del Acuerdo de 1979

Por último, en esta sentencia, el TC valora la legitimidad del contenido del Acuerdo por medio del cual el Estado asume la impartición de la enseñanza religiosa en

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ *Ibid.*

los centros educativos y su financiación, considerando irrelevante, a los efectos de estudio del caso, la forma técnica en que se ejecute el Acuerdo¹⁰¹.

Para el TC, el sistema de ejecución del Acuerdo que a día de hoy se sigue en España y que es diferente a los anteriormente desarrollados, resulta irrelevante en términos de constitucionalidad del sistema, debido a que “si la impartición en los centros educativos de una determinada enseñanza religiosa pudiera eventualmente resultar contraria a la Constitución, ya fuere por los contenidos de dicha enseñanza o por los requisitos exigidos a las personas encargadas de impartirla, lo que habría de cuestionarse es el acuerdo en virtud del cual la enseñanza religiosa se imparte, no la forma elegida para instrumentarlo”¹⁰².

h) El fallo de la sentencia

Por todo lo anteriormente expuesto, el TC inadmite la cuestión de inconstitucionalidad respecto de los párrafos tercero y cuarto del art. III, el art. VI y el art. VII del Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, (...) así como respecto del párrafo primero de la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, (...) concluyendo que los preceptos legales cuestionados no vulneran los artículos 9.3, 14, 16.3, 23.2, 24.1 y 103.3 de la Constitución y desestimando la cuestión de inconstitucionalidad en todo lo demás.

En definitiva, considera que no se vulnera el derecho del demandante, ya que entiende que la especificidad de la materia impartida requiere la declaración de idoneidad que puede ser retirada por la autoridad religiosa competente y causa del despido laboral.

3.2.- STC 128/2007, DE 4 DE JUNIO DE 2007

3.2.1.- Antecedentes de hecho

¹⁰¹ Centrando la idea, el TC reconoce que “[e]l Acuerdo (...) no exige necesariamente que la enseñanza haya de ser impartida por profesores contratados por las Administraciones públicas; prueba de ello es que hasta 1998 el conjunto del profesorado de religión católica no dependía laboralmente de la Administración, sino de la Iglesia católica (...). De esta forma, es claro que el cumplimiento de los compromisos de incorporación del profesorado al claustro docente de los centros de enseñanza y de atención a su sostenimiento financiero podría lograrse mediante otros procedimientos distintos al de la contratación del profesorado en régimen laboral por las Administraciones, como los que se aplicaron en el pasado en los primeros años de vigencia del Acuerdo”. (FJ. 13°).

¹⁰² *Ibid.* FJ. 13°.

El pronunciamiento de esta sentencia tiene lugar tras la admisión a trámite del oportuno recurso de amparo presentado por el profesor Fernández Martínez al haber visto rechazadas sus pretensiones por el TSJ de Murcia¹⁰³. Los hechos que dieron origen al caso son los siguientes.

José Antonio Fernández Martínez se ordenó sacerdote en 1961 y en 1984 pidió la dispensa del sacerdocio, concedida 13 años después, para casarse civilmente en 1985 con su esposa con quien tiene cinco hijos. Fue profesor de religión católica en varios institutos de Murcia entre 1991 y 1997. Tras la aparición en la prensa murciana en noviembre de 1996 de un artículo en el que se expresaban declaraciones correspondientes al demandante en contra de la doctrina católica¹⁰⁴ y en el que aparecía una foto del mismo con su familia en un acto del Movimiento Pro-Celibato Opcional del que era miembro, se le retiró la declaración de idoneidad y, en consecuencia, no se le concedió la renovación de su contrato como profesor para el curso 1997-1998.

A raíz de estos hechos y tras la oportuna presentación de la demanda por parte del profesor, se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Murcia¹⁰⁵ que declaró nulo el despido y condenó a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a la inmediata readmisión del trabajador en su antiguo puesto de trabajo y a la Administración del Estado a que le abonase los salarios dejados de percibir desde la fecha de su cese hasta que tuviera lugar la readmisión, con absolución del Obispado de Cartagena.

En un momento posterior, dicha sentencia fue recurrida por el Obispado de Cartagena, la Comunidad Autónoma de Murcia y la Administración del Estado, dando como resultado la estimación de los recursos de suplicación por el TSJ de Murcia que consideró que no había existido despido, sino sólo una no renovación de un contrato temporal, descartando la vulneración de los derechos a no sufrir discriminación (art. 14

¹⁰³ STSJ de Murcia, Nº 262/2001, de 26 de febrero.

¹⁰⁴ STC 128/2007, de 4 de junio, Antecedente Jurídico 6. G): “[e]l demandante de amparo aparece solidario con ciertas opiniones sobre aborto, control de natalidad, divorcio y sexo perfectamente legítimas e incluso acertadas para muchos ciudadanos españoles, católicos incluidos; pero manifiestamente opuestas a lo que, como es notorio, sigue siendo enseñanza de la Iglesia católica y, sin duda, perturbadoras para algunos fieles católicos, especialmente si las defienden algunos ordenados *in sacris*, por irregular que sea su situación canónica. Incluso en una de estas opiniones, la relativa al sexo, hay una especie de broma o chanza a costa del Papa reinante”.

¹⁰⁵ Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Murcia, Nº 279/2000, de 28 de septiembre de 2000.

CE), a la vida privada (art. 18 CE) y a las libertades ideológica y de expresión (arts. 16 y 20 CE), invocados en la demanda.

En la demanda de amparo se alega que el cese del profesor constituye un acto discriminatorio que atenta contra el artículo 14 de la CE, pues el factor utilizado para el trato desigual (aparecer públicamente como cura casado) no es razonable ni legítimo en una sociedad basada en la preeminencia de los derechos fundamentales. Además, bajo el punto de vista del demandante, el despido tenía como punto de partida una concepción desfasada y poco realista del ámbito de autonomía propio de un profesor de religión católica en un centro público, por considerar que tanto el Obispo como los padres de los alumnos conocían todas sus circunstancias personales.

Al respecto de la supuesta vulneración de la libertad ideológica, se argumenta que ésta no sólo comprende el derecho a crear y desarrollar internamente ideas propias, sino que abarca también el derecho a hacerlas públicas ante los demás, sin verse expuesto a represalias por ello. Según se expresa en el recurso de amparo, la libertad ideológica implica que el demandante pudiese hacer pública su opción por el derecho al celibato opcional, que defendía como antiguo sacerdote que se había casado civilmente antes de obtener la dispensa.

De igual forma que la sentencia anteriormente analizada, el Abogado del Estado comienza su informe resaltando que los dos primeros párrafos del artículo III del Acuerdo deben entenderse en indisociable relación con los cánones 804.2 y 805 del Código de Derecho canónico que conceden potestad al Obispo para otorgar la DEI sin la cual el candidato a profesor de religión no puede ser designado como tal por la Administración educativa.

A continuación, recuerda que además de la dimensión individual de la libertad religiosa (art. 2.1 LOLR), existe también un aspecto comunitario de la misma de la que son titulares las Iglesias, confesiones y comunidades religiosas, por lo que gozan del derecho fundamental a “designar y formar a sus ministros” y a “divulgar y propagar su propio credo”, según lo dispuesto en el artículo 2.2 LOLR. Sería incompatible, tanto con la libertad religiosa colectiva o comunitaria como con el principio de neutralidad religiosa del Estado (art. 16 CE), que un Juez pudiera revisar, controlar o modificar la apreciación de una autoridad religiosa acerca de lo que es o no es la recta doctrina

religiosa, o decidir acerca de lo que es o no es testimonio de auténtica vida religiosa. En consecuencia, el Abogado del Estado insiste en la idea de que para modular los derechos fundamentales y laborales de los profesores y el derecho a la libertad de religión, la no renovación de un contrato laboral necesita estar claramente justificada en motivos de carácter religioso, es decir, el orden público constitucional representa un límite al poder de propuesta del Obispo incluso sin salir de la perspectiva intraeclesial católica.

Por otro lado, el derecho individual a recibir enseñanza o a elegir educación religiosa [arts. 27.3 CE y 2.1 c) LOLR] sólo puede ser satisfecho entendiéndolo como derecho a una correcta enseñanza de la doctrina de una religión y a una correcta formación moral de base religiosa pero, al menos en términos generales, la doctrina y moral religiosas correctas son aquellas que las autoridades de cada religión estiman y califican como tales, sin injerencias del poder público.

Asimismo, los puestos de profesores de religión requieren una determinada cualificación profesional de igual modo que es necesaria para otros tipos de puestos administrativos. La DEI es un reconocimiento eclesial de esa cualificación profesional y que ésta pueda ser retirada o revocada por razones religiosas o morales responde a la naturaleza misma del puesto de trabajo, que es un trabajo claramente “ideológico o de tendencia”, lo cual queda amparado por la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000 que en los puntos 23 y 24 de su Preámbulo¹⁰⁶, reconoce el carácter no discriminatorio de los requisitos profesionales basados en la religión para determinadas circunstancias.

Es interesante la opinión del Abogado del Estado cuando afirma que cabe descartar la violación del derecho a la igualdad (art. 14 CE), debido a que la demanda

¹⁰⁶ Preámbulo de la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, Apto. 23: “En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión”. Apto. 24: “La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las Iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las Iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional”.

no plantea un problema de desigualdad de trato por razón del estado civil, toda vez que no ofrece ningún término de comparación adecuado. La retirada de la DEI no responde a ningún propósito discriminatorio sino que, más bien, puede considerarse una reacción del Obispo frente a las manifestaciones públicas contrarias a la doctrina de la Iglesia y su incidencia en la llamada “ética de la organización”, es decir, su incidencia en la moral católica. Tampoco entiende que exista violación del derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), pues es el propio recurrente quien libremente decidió aparecer en el periódico con su familia y expresar o participar en opiniones no conformes con el magisterio eclesiástico católico. Por tanto, el no proponer al actor como profesor de religión católica, tras haber dado “escándalo”¹⁰⁷, no es una injerencia en la vida privada del demandante, sino una reacción a un comportamiento libremente elegido por él mismo.

Para el Abogado del Estado, el punto esencial del recurso es el de la posible lesión de la libertad ideológica (art. 16.1 CE), en conexión con la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]. Por tanto, habrá que valorar las libertades ideológica y de expresión de los trabajadores de unas singulares empresas, las llamadas empresas de tendencia, que comprenden desde la Iglesia católica a cualquier partido político, al concebir que la Iglesia católica puede considerarse empresa de tendencia respecto a sus trabajadores. El caso de los profesores de religión es un supuesto singular, en tanto en cuanto, el Obispo tiene obligación canónica de remover o exigir que se remueva a los profesores de religión si lo exige un motivo religioso o moral¹⁰⁸, teniendo que ser respetada dicha decisión por los Tribunales en la medida en que la decisión pertenezca indiscutiblemente a la esfera religiosa y moral católicas, debido a que al obtener la DEI, los profesores asumen libremente el compromiso de “recta doctrina” y “testimonio de vida cristiana”¹⁰⁹.

Respecto a la libertad de expresión, el Abogado del Estado cita la STC 120/1983, de 15 de diciembre, en la que se afirma que en el marco de una relación

¹⁰⁷ *Catecismo de la Iglesia Católica*, N° 2284: “El escándalo es la actitud o el comportamiento que induce a otro a hacer el mal. El que escandaliza se convierte en tentador de su prójimo. Atenta contra la virtud y el derecho; puede ocasionar a su hermano la muerte espiritual. El escándalo constituye una falta grave si, por acción u omisión, arrastra deliberadamente a otro a una falta grave”. N° 2285: “El escándalo adquiere una gravedad particular según la autoridad de quienes lo causan o la debilidad de quienes lo padecen”.

¹⁰⁸ C. 805 CIC.

¹⁰⁹ C. 804. 2 CIC.

laboral se crea un complejo de derechos y obligaciones que limitan el ejercicio de determinadas libertades¹¹⁰, incluyendo el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, la cual puede extenderse a la libertad ideológica o religiosa en cuanto haya sido objeto de publicidad en un medio de comunicación. Por ello, según esta doctrina constitucional, interpreta que un trabajador que desempeña “tareas de tendencia”, no tiene derecho a usar sus libertades ideológica y de expresión para atacar pública, directa y deliberadamente a la institución cuyo mensaje está obligado a difundir exacta y lealmente, o para manifestar su desacuerdo crítico con principios o reglas que esa institución considere esenciales en su doctrina o práctica. En particular, el profesor de religión católica no puede ser al tiempo trabajador de tendencia de una institución religiosa católica y voz crítica y publicitada contra esa institución, pues manifestaría de este modo, su ineptitud para satisfacer debidamente la prestación laboral a la que se obligó voluntariamente.

3.2.2.- Fundamentos jurídicos

a) Modulación del derecho a la igualdad y a la intimidad personal y familiar y el derecho a la libertad religiosa en su dimensión colectiva

La cuestión central consiste en determinar si la decisión de no proponer al recurrente en amparo como profesor de religión y moral católicas para el curso 1997/1998 encuentra justificación en el derecho fundamental a la libertad religiosa en su dimensión colectiva, o por el contrario, han sido vulnerados los derechos del recurrente a la libertad ideológica y religiosa (art. 16 CE), en relación con la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE]¹¹¹.

Para llevar a cabo la modulación de los derechos que entran en conflicto, el TC parte de la base de que “los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución sólo pueden ceder ante los límites que la propia Constitución expresamente imponga o ante los que, de manera mediata o indirecta, se infieran de la misma, al resultar justificados por la necesidad de preservar otros derechos o bienes jurídicamente

¹¹⁰ STC 120/1983, de 15 de diciembre, FJ. 2: “La existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocas que condiciona, junto a otros, también el ejercicio del derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación”.

¹¹¹ STC 128/2007, de 4 de junio, FJ. 4º.

protegidos. En todo caso las limitaciones que se establezcan no pueden obstruir el derecho fundamental más allá de lo razonable”¹¹².

Para abordar esta cuestión, el Tribunal se remite a la ya analizada sentencia de 15 de febrero, recordando que la inserción de la enseñanza de la religión en el itinerario educativo, como fundamento del deber de cooperación del Estado establecido en el artículo 16.3 de la CE, hace posible tanto el ejercicio del derecho de los padres de los menores a que éstos reciban la enseñanza religiosa y moral acorde con sus convicciones, como la efectividad del derecho de las Iglesias y confesiones a la divulgación y expresión públicas de su credo religioso, contenido nuclear de la libertad religiosa en su dimensión comunitaria o colectiva (art. 16.1 CE)¹¹³.

Atendiendo a los hechos, para el TC no puede estimarse que la no propuesta del actor como profesor de religión y moral católicas obedeciese a un intento discriminatorio por razón del estado civil, contrario al derecho de igualdad, ya que fue propuesto sucesivamente como profesor desde el curso 1991/1992 hasta el curso 1996/1997, momento en el que dio publicidad a su situación en contra del rescripto de dispensa¹¹⁴. En dicho momento, el Obispo tuvo que atenerse a lo dispuesto en el rescripto, por el que no solo estaba facultado, sino al que estaba vinculado por la normativa canónica¹¹⁵.

Respecto de la intromisión ilegítima en la vida privada del actor, tratándose de una especial relación de confianza, el cumplimiento del objeto de la prestación laboral del profesor de religión exige ser un buen fiel y un buen profesor; traicionar cualquiera de los dos deberes, implicaría la desvirtuación de ambos y dejaría vacía de contenido su propuesta como idóneo para desempeñarlos¹¹⁶. Por ello, el TC considera que no se produjo ninguna intromisión ilegítima, pues fue el mismo actor el que consistió la publicidad en contra el rescripto de dispensa, no fue el Ordinario del lugar el que incurrió en ella¹¹⁷ y afirma que “la modulación producida en los derechos del demandante a la libertad religiosa, en su dimensión individual, y a la libertad

¹¹² *Ibid.* FJ. 11º.

¹¹³ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 5º A).

¹¹⁴ STC 128/2007, de 4 de junio, FJ. 4º.

¹¹⁵ CC. 804, 805 y 806 CIC.

¹¹⁶ I. Mª. BRIONES MARTÍNEZ, “La realista interpretación...”, *cit.*, p. 21.

¹¹⁷ STC 128/2007, de 4 de junio, FJ. 7º.

ideológica, en conexión con la libertad de expresión, (...) no resultan desproporcionadas ni inconstitucionalmente proscritas, en la medida en que encuentran su justificación en el respeto al lícito ejercicio del derecho fundamental de la Iglesia católica a la libertad religiosa, en su dimensión colectiva o comunitaria, en relación con el derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos, dado que han sido razones exclusivamente de índole religiosa, atinentes a las normas de la confesión a la que libremente pertenece el demandante de amparo y la enseñanza de cuyo credo pretendía impartir en un centro docente público, las determinantes de que no fuera propuesto como profesor de religión y moral católicas”¹¹⁸.

b) Autonomía de las confesiones religiosas

Es parte de la doctrina del TC que dentro del derecho a la autonomía de las confesiones religiosas, se comprende la competencia para la definición del credo religioso que debe ser enseñado en las escuelas y el juicio sobre la idoneidad de los profesores que deben enseñarlo. Como ya hiciera en la STC 38/2007, de 15 de febrero, el Tribunal considera que la competencia para la definición del credo religioso, objeto de enseñanza en el colegio pertenece a las Iglesias y confesiones, no cumpliéndole al Estado otro cometido que el que se corresponda con las obligaciones asumidas en el marco de la relaciones de cooperación a las que se refiere el artículo 16.3 CE.

De igual modo, el TC entiende que corresponde a las confesiones la competencia para el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de su respectivo credo, incluyendo tanto la consideración de los conocimientos dogmáticos o de las aptitudes pedagógicas del personal docente, como el juicio sobre la propia conducta en la medida en que el testimonio personal constituya para la comunidad religiosa un componente definitorio de su credo¹¹⁹. Todo ello bajo la perspectiva de que el contenido de la asignatura de religión y moral católica “no se agota en canalizar una serie de conocimientos, sino que se extiende a transmitir una experiencia de fe, y no a exponer de una manera crítica los dogmas y principios de una determinada religión,

¹¹⁸ *Ibid.* FJ. 11º.

¹¹⁹ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 5º.

desde una posición que pudiéramos considerar de neutralidad religiosa, como si se tratara de una asignatura sobre los sistemas religiosos comparados”¹²⁰.

Concluye, además, que en garantía del derecho de libertad religiosa en su dimensión externa y colectiva, resultaría irrazonable que la enseñanza religiosa en los centros escolares se llevase a cabo sin tomar en consideración, como criterio de selección del profesorado, las convicciones religiosas de las personas que libremente deciden concurrir a los puestos de trabajo correspondientes¹²¹. No obstante, ninguna de estas libertades son absolutas, pues en todo caso han de operar las exigencias inexcusables de indemnidad del orden público constitucional¹²².

c) Control de los órganos jurisdiccionales

Los órganos judiciales habrán de analizar las razones de la falta de designación de una determinada persona para impartir la docencia religiosa y, en concreto, si ello responde al hecho de no encontrarse dicha persona incluida en la relación de las propuestas a tal fin por la autoridad eclesiástica o a otros motivos igualmente controlables. Además, habrán de estudiar si la falta de propuesta por parte del Ordinario del lugar responde a criterios de índole religiosa o moral o si, por el contrario, se basa en otros motivos ajenos al derecho fundamental de la libertad religiosa y no amparados por el mismo¹²³.

El TC, en cumplimiento del deber de neutralidad del artículo 16.3 CE, se abstendrá de valorar las normas canónicas y, por tanto, las conductas que son reguladas en dichas normas, es decir, los órganos judiciales competentes lo único que podrán hacer es llevar a cabo un control formal o de mera constatación y no de fondo¹²⁴.

Señala a este respecto el TC, que “una vez constatada la naturaleza religiosa de los motivos en los que se ha fundado la no propuesta del demandante, este Tribunal nada ha de decir sobre el carácter y la relevancia que en la nota informativa del Obispado de Cartagena se expresa del sacramento del orden sacerdotal en el seno de la Iglesia católica para justificar la decisión adoptada, que estima prevalentes a una

¹²⁰ Vid. S. CAÑAMARES ARRIBAS, “El control jurisdiccional de la autonomía...”, *cit.*, p. 289.

¹²¹ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 12º.

¹²² *Ibid.* FJ. 7º.

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ Cfr. S. CAÑAMARES ARRIBAS, “El control jurisdiccional de la autonomía...”, *cit.*, p. 284.

consideración de la situación desde la perspectiva de sus circunstancias laborales o profesionales. Tampoco respecto a la justificación de la apreciación del “escándalo”, al que alude el Obispado en su nota. (...) Sería contrario al deber de neutralidad del Estado, que el Estado pretendiese negar el carácter religioso de la valoración de unas conductas en el seno intraeclesial, por el hecho de que esas mismas conductas puedan merecer una valoración diferente en un ámbito extraeclesial”¹²⁵.

En suma, el Estado no es titular del derecho de libertad ideológica o religiosa, por lo que ha de abstenerse de hacer juicios de valor que no le son propios y de adoptar actitudes que signifiquen disputar un espacio dentro del ámbito ideológico o religioso. Su función es únicamente proteger la libertad religiosa y el factor social religioso entendidos en un sentido amplio, conforme a su valoración positiva como bien jurídico a proteger, salvando asimismo la igualdad en materia religiosa¹²⁶.

d) La Administración no es una empresa de tendencia

Siguiendo la línea trazada en la sentencia anteriormente analizada, el TC establece que el principio de neutralidad en el sistema educativo no impide el establecimiento en la enseñanza pública de materias de contenido ideológico o religioso de seguimiento libre¹²⁷, en base a que, por mandato constitucional (art. 9.2 CE), el Estado ha de eliminar todos los obstáculos de orden económico y social que impidan el pleno desarrollo de la persona, siendo pacífico que la impartición de estas materias en el ámbito educativo contribuye al desarrollo de la personalidad y ayuda a lograr una mayor efectividad del derecho de los padres a que sus hijos reciban la educación que sea más acorde con sus creencias¹²⁸. Por ello, es el propio TC quien sostiene que el mandato constitucional de cooperación con las confesiones religiosas, en concreto, en lo relativo a la enseñanza, opera a través de la contratación de los profesores de religión por parte

¹²⁵ STC 128/2007, de 4 de junio, FJ. 9º.

¹²⁶ M^a. J. GUTIÉRREZ DEL MORAL “Laicidad y cooperación con las confesiones en España”, en *RGDCDEE* 15 (2007), p. 7.

¹²⁷ STC 5/1981, de 13 de febrero, FJ. 9: “Esta neutralidad, que no impide la organización en los centros públicos de enseñanzas de seguimiento libre para hacer posible el derecho de los padres a elegir para sus hijos la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones (art. 27.3 de la Constitución), es una característica necesaria de cada uno de los puestos docentes integrados en el centro, y no el hipotético resultado de la casual coincidencia en el mismo centro y frente a los mismos alumnos, de profesores de distinta orientación ideológica cuyas enseñanzas se neutralicen recíprocamente”.

¹²⁸ A. GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, “La enseñanza de la religión”, *cit.*, p. 142.

de las Administraciones públicas sin que ello suponga el desarrollo de tendencia o ideario alguno por parte de la Administración¹²⁹.

El Tribunal reitera que las interrelaciones existentes entre los profesores de religión y la Iglesia no son estrictamente las propias de una empresa de tendencia sino que configuran una categoría específica y singular¹³⁰ y, por tanto, la exigencia de la idoneidad eclesial no puede entenderse que vulnere el derecho individual a la libertad religiosa (art. 16.1 CE) de los profesores de religión, ni la prohibición de declarar sobre su religión (art. 16.2 CE), principios que sólo se ven afectados en la estricta medida necesaria para hacerlos compatibles con el derecho de las Iglesias a la impartición de su doctrina en el marco del sistema de educación pública (arts. 16.1 y 16.3 CE) y con el derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos (art. 27.3 CE)¹³¹.

Por ello, para el TC, la necesidad de obtener la DEI para impartir la docencia de la religión y moral católicas se fundamenta en que la misma es determinante de la capacidad para impartir la doctrina católica¹³². El que el objeto de la enseñanza religiosa lo constituya la transmisión no sólo de unos determinados conocimientos sino de la fe religiosa de quien la transmite, implica un conjunto de exigencias que desbordan las limitaciones propias de una empresa de tendencia, comenzando por la implícita de que quien pretenda transmitir la fe religiosa profese él mismo dicha fe¹³³, es decir, que cabe la exigencia de algo más que una actitud de tipo abstencionista, de reserva o de ausencia de daño¹³⁴.

e) El fallo de la sentencia

El dictamen de la sentencia concluye que únicamente le compete constatar en virtud del deber de neutralidad estatal, la naturaleza estrictamente religiosa de las razones en las que la autoridad religiosa ha fundado la no propuesta del demandante de amparo como profesor de religión y moral católicas y que sus derechos fundamentales a la libertad ideológica y religiosa y a la libertad de expresión, sólo se han visto afectados

¹²⁹ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 10º.

¹³⁰ *Ibid.* FJ. 11º.

¹³¹ *Ibid.* 12º.

¹³² *Ibid.*, FJ. 10º y STC 128/2007, de 4 de junio, FJ. 5º.d).

¹³³ STC 38/2007, de 15 de febrero, F.J 10º.

¹³⁴ *Vid.* J. OTADUY GUERIN, “Idoneidad de los profesores de religión...”, *cit.*, p. 14.

y modulados en la estricta medida necesaria para salvaguardar su compatibilidad con la libertad religiosa de la Iglesia católica, lo que conduce a la desestimación del recurso de amparo.

3.3.- LA STC 51/2011, DE 14 DE ABRIL

3.3.1.- Antecedentes de hecho

La profesora Resurrección Galera Navarro había impartido clases de religión y moral católicas a niños de educación infantil y primaria, en diversos centros escolares públicos, desde el curso académico 1994/1995. En mayo del año 2001, el Delegado diocesano de enseñanza de Almería comunicó a la profesora que no sería propuesta como profesora para el curso escolar 2001/2002, por haber contraído matrimonio civil con un divorciado en septiembre de 2000 y que tal decisión no se considera coherente con la doctrina de la Iglesia católica respecto del matrimonio canónico.

El Delegado diocesano remitió al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte la relación de profesores de religión de enseñanza primaria que, habiendo prestado servicios como tales en el curso escolar anterior, no iban a ser propuestos para el siguiente curso, relación en la que figuraban Resurrección Galera y otra persona. De conformidad con dicha propuesta, el Ministerio no suscribió con dicha profesora contrato de trabajo para la prestación de sus servicios para el curso 2001/2002.

Tras la presentación de la oportuna demanda por parte de la profesora ante la jurisdicción social, el Juzgado de lo Social dictó sentencia el 13 de diciembre de 2001 desestimando la demanda planteada por carecer de acción la demandante, toda vez que el Juzgado entiende que no ha existido despido alguno, sino meramente una terminación del contrato suscrito el 1 de septiembre de 2000 por vencimiento del plazo de vigencia pactado en dicho contrato, esto es, una extinción de contrato de trabajo por expiración del tiempo convenido [art. 49.1 c) de Estatuto de los Trabajadores].

Ante dicha sentencia, la demandante presentó recurso de suplicación alegando que su no inclusión en la propuesta del Obispado para la contratación de profesores de religión católica para el próximo curso constituía un despido nulo por tener móvil discriminatorio (art. 55.5 ET), toda vez que la decisión del Obispado, basada exclusivamente en considerar que la recurrente no es idónea para impartir clases de

religión católica por haber contraído matrimonio civil, atenta contra el derecho a la igualdad y a no sufrir discriminación (art. 14 CE), y contra el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), sin que esa decisión del Obispado pueda escudarse en el derecho a la libertad religiosa (art. 16 CE) y en el Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede, para eludir el control jurisdiccional y el respeto a los derechos fundamentales de la trabajadora recurrente.

No obstante, el TSJ de Almería¹³⁵ confirmó íntegramente el pronunciamiento de instancia, razonando que el planteamiento del recurso resultaba contradictorio y ajeno a la pretensión ejercitada, en la que se solicitaba que se declarase la nulidad del despido, pues ni siquiera había existido despido en el caso enjuiciado. La relación de trabajo de los profesores de religión católica es objetivamente especial y de carácter temporal, para cada curso académico, por lo que la decisión del Ordinario diocesano de no proponer a la recurrente para el siguiente curso escolar determinaba la extinción de su contrato laboral al expirar el plazo anual del contrato que tenía suscrito con la Administración educativa. Ante esta situación, la recurrente presentó demanda de amparo ante el Tribunal Constitucional, cuyo contenido analizaremos y el cuál es rebatido por el Abogado del Estado en su informe de alegaciones.

El Abogado del Estado planteó que, conforme al artículo III del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede de 3 de enero de 1979, sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, la Administración educativa española sólo puede admitir como profesores de religión y moral católica a quienes sean propuestos por el Ordinario diocesano por contar con una *missio canonica*, plasmada formalmente en la concesión de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad. Al traer a juicio el acto de la Administración educativa por la que no se nombra al profesor, el órgano judicial español puede entrar a examinar si la decisión del Ordinario se encuentra realmente protegida por la libertad religiosa. Si en el proceso laboral queda probado que la decisión episcopal no se basa en motivos religiosos o morales, sino que responde a un móvil no religioso, el órgano judicial puede y debe tutelar el derecho del trabajador.

En este caso y tal como hiciera en su informe de alegaciones en el primer caso analizado de 2007, el Abogado del Estado entiende que no ha existido vulneración del

¹³⁵ STSJ de Andalucía, de 23 de abril de 2002.

derecho a no sufrir trato discriminatorio por sus circunstancias personales (art. 14 CE), pues no cabe sostener que sea discriminatorio requerir la DEI para ser profesor de religión católica o exigir que se ajuste a la recta doctrina y la moral católicas quien debe enseñar la primera y transmitir la segunda, pues el ejemplo de coherencia personal es de innegable importancia para que la enseñanza de cualquier religión merezca ese nombre. Y tampoco ha existido vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18.1 CE), debido a que la libertad de elegir el matrimonio civil frente al matrimonio canónico pertenece a la esfera de lo público y que su protección constitucional se encuentra en el art. 32 CE, siendo artificiosa la pretensión de la recurrente de situar la cuestión en el ámbito del artículo 18.1 CE.

Subraya, además, que desde la perspectiva del ordenamiento canónico cabe perfectamente entender que el católico que contrae matrimonio civil no da testimonio de vida cristiana, dada la inseparabilidad entre contrato y sacramento, por lo que existiría en tal caso una razón religiosa o moral en el sentido del canon 805, y amparada en la libertad religiosa (art. 16.1 CE), para no proponer el Ordinario diocesano para el siguiente curso escolar al profesor de religión católica que contrae matrimonio civilmente, como ocurre en el caso de la recurrente.

3.3.2.- Fundamentos jurídicos

a) El derecho a contraer matrimonio

En esta sentencia, el TC realiza un recorrido por la normativa española e internacional sobre el reconocimiento del derecho a contraer matrimonio así como por diversas sentencias del TEDH que conecta este derecho con el derecho al respeto a la vida privada y familiar. Todo ello para determinar que el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica y a fundar una familia, siendo el ejercicio de este derecho, un derecho fundamental que plantea consecuencias sociales, personales y legales. Entiende, además, que el ejercicio de este derecho está sujeto a las legislaciones nacionales de los Estados pero las limitaciones en ellas introducidas no deben restringir o reducir el derecho de tal manera o hasta tal punto que perjudiquen la esencia del derecho¹³⁶.

¹³⁶ STC 51/2011, de 14 de abril, FJ. 8º.

Dicho planteamiento sirve de base para estudiar que lo que se discute en la sentencia no es que la demandante haya podido ejercer libremente su *ius connubii*, sino el que la reacción del Obispado de Almería al ejercicio por parte de la demandante de su derecho a contraer matrimonio con la persona elegida puede entenderse lesiva de los derechos fundamentales de aquélla. Se examina, por tanto, si aquella decisión está amparada por el derecho de libertad religiosa en relación con la neutralidad del Estado (arts. 16.1 y 16.3 CE), o si vulnera los derechos de la demandante (arts. 16.1, 32, 14 y 18.1 CE)¹³⁷.

b) Derecho a la intimidad

Tras la exposición sobre el ejercicio del derecho a contraer matrimonio que ninguna de las partes, así como ninguna de las sentencias impugnadas ha puesto en duda, el Tribunal se refiere al derecho a la intimidad¹³⁸, dispuesto en el artículo 18.1 de la CE, como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el artículo 10.1 de la CE reconoce.

c) Derecho de igualdad

Respecto al derecho a la igualdad, para el TC, es doctrina consolidada “que la virtualidad del artículo 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad con la que se inicia su contenido, sino que a continuación el precepto constitucional se refiere a la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación, lo que no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el artículo 10.1 CE”¹³⁹.

Tras esta fundamentación no se añade nada más al respecto, ni se ajusta a los hechos objeto de enjuiciamiento.

¹³⁷ *Ibid.* FJ. 9º.

¹³⁸ *Ibid.* FJ. 8º.

¹³⁹ *Ibid.*

d) La Administración no es una empresa de tendencia

En este caso, también el Tribunal hará suya la afirmación, ya apuntada en las precedentes sentencias analizadas, de que la Administración no es una empresa de tendencia y que en “la contratación de los profesores de religión las Administraciones públicas no desarrollan tendencia ni ideario ideológico alguno, sino que ejecutan la cooperación con las Iglesias en materia de enseñanza religiosa en los términos establecidos en los acuerdos que la regulan y en las normas que la desarrollan”¹⁴⁰.

Como tiene dicho el propio TC desde 1981¹⁴¹, el principio de neutralidad estatal no impide el establecimiento en la enseñanza pública de materias de contenido ideológico o religioso de seguimiento libre¹⁴² y, por tanto, “la exigencia de la idoneidad eclesial como requisito de capacidad para el acceso a los puestos de trabajo de profesor de religión y moral católicas en los centros de enseñanza pública tampoco vulnera el principio de interdicción de la arbitrariedad (art. 9.3 CE), toda vez que esa exigencia responde a una justificación objetiva y razonable coherente con los principios de aconfesionalidad y neutralidad religiosa del Estado”¹⁴³.

e) Control jurisdiccional de las decisiones eclesiales

En este caso, el TC critica la afirmación del Tribunal de instancia que afirma que las propuestas de los profesores realizadas por el Ordinario del lugar a la Administración educativa no están sometidas a control alguno por parte del Estado pues, según expone la sentencia de instancia, la autoridad académica viene obligada a nombrar como profesores de religión y moral católicas a las personas propuestas por el Obispado, el cual tiene absoluta libertad para proponer en cada curso escolar a quien considere conveniente.

¹⁴⁰ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 10º y STC 51/2011, de 14 de abril. FJ. 3º.

¹⁴¹ STC 5/1981, de 13 de febrero, FJ. 9º: “En un sistema jurídico político basado en el pluralismo, la libertad ideológica y religiosa de los individuos y la aconfesionalidad del Estado, todas las instituciones públicas y muy especialmente los centros docentes, han de ser, en efecto, ideológicamente neutrales. Esta neutralidad, que no impide la organización en los centros públicos de enseñanzas de seguimiento libre para hacer posible el derecho de los padres a elegir para sus hijos la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones (art. 27.3 de la Constitución), es una característica necesaria de cada uno de los puestos docentes integrados en el centro, y no el hipotético resultado de la casual coincidencia en el mismo centro y frente a los mismos alumnos, de profesores de distinta orientación ideológica cuyas enseñanzas se neutralicen reciprocamente”.

¹⁴² Vid. J. OTADUY GUERIN, “Idoneidad de los profesores de religión...”, *cit.*, p. 13.

¹⁴³ STC 51/2011, de 14 de abril, FJ. 3º.

Como base a dicha crítica, el TC reproduce literalmente la doctrina expuesta en la STC 38/2007, de 15 de febrero (F.J. 7º) en la que dispone que los efectos civiles de una decisión eclesial no son inmunes a la tutela jurisdiccional de los órganos del Estado y, en concreto, “una vez garantizada la motivación estrictamente «religiosa» de la decisión, el órgano judicial habrá de ponderar los eventuales derechos fundamentales en conflicto a fin de determinar cuál sea la modulación que el derecho de libertad religiosa que se ejerce a través de la enseñanza de la religión en los centros escolares pueda ocasionar en los propios derechos fundamentales de los trabajadores en su relación de trabajo”¹⁴⁴.

Por todo ello, establece el TC que nada de lo establecido en el artículo III del Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales y en la Disposición Adicional Segunda de la LOGSE, en cuanto a que la designación de los profesores de religión debe recaer en personas previamente propuestas por el Ordinario diocesano (y que dicha propuesta esté basada en consideraciones de índole moral y religiosa), conlleva exclusión alguna de la potestad jurisdiccional de los Jueces y Tribunales españoles, de conformidad con los artículos 24.1 y 117.3 CE, en relación con el principio de aconfesionalidad del Estado (art. 16.3 CE)¹⁴⁵.

El TC también reprueba la premisa del TSJ de Almería que establece que son extrañas a la pretensión de nulidad de despido, las cuestiones suscitadas por la recurrente acerca de si la propuesta del Obispado de Almería contraria a la renovación del contrato como profesora de religión por haber contraído matrimonio civil es susceptible de control jurisdiccional y si dicha propuesta del Obispado vulneró sus derechos fundamentales.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional dispone que no se han ponderado los derechos fundamentales concurrentes, ya que las sentencias impugnadas se han limitado a enjuiciar el conflicto desde una perspectiva de estricta legalidad, es decir, únicamente han entrado a valorar la actuación de la Administración educativa, desestimando la pretensión de que se declarase como despido nulo la no renovación del contrato de la profesora de religión, por considerar que carece de acción, toda vez que

¹⁴⁴ STC 38/2007, de 15 de febrero, F.J. 7º y STC 51/2011, de 14 de abril. F.J. 4º.

¹⁴⁵ STC 51/2011, de 14 de abril. F.J. 6º.

los órganos judiciales han entendido que no ha existido despido, sino meramente una extinción de contrato de trabajo temporal por expiración del tiempo convenido, como consecuencia de una decisión del Ordinario diocesano, vinculante para la Administración educativa y no susceptible de control jurisdiccional¹⁴⁶.

f) Los órganos judiciales no han analizado los motivos aducidos para sustentar la inidoneidad sobrevenida de la demandante

En este caso, el TC afirma que los órganos judiciales no han analizado si la falta de propuesta por parte del Obispado de Almería responde o no a criterios de índole religiosa o moral determinantes de la inidoneidad sobrevenida de la demandante. Asimismo han renunciado (para el caso de que hubiesen apreciado que concurre efectivamente una motivación estrictamente «religiosa» en la decisión de la autoridad eclesiástica) a ponderar los eventuales derechos fundamentales en conflicto, a fin de determinar cuál sea la modulación que el derecho de libertad religiosa que se ejerce a través de la enseñanza de la religión en los centros escolares pueda ocasionar en los propios derechos fundamentales de los trabajadores en su relación de trabajo. Si bien reconoce el propio Tribunal que los órganos judiciales no pudieron tener en cuenta la doctrina sentada en la citada STC 38/2007, al ser ésta posterior al dictamen de las sentencias impugnadas en este proceso constitucional¹⁴⁷.

El Tribunal Constitucional sí que entra al fondo de la cuestión y determina que “la decisión del Obispado de Almería de no proponer a la demandante como profesora de religión y moral católicas para el curso 2001/2002 responde a una razón cuya caracterización como de índole religiosa y moral no puede ser negada, la cual, a juicio de la autoridad eclesiástica, resulta determinante de su falta de idoneidad para impartir dicha enseñanza, como consecuencia de la discordancia de la conducta de la demandante de amparo con los postulados definitorios del credo religioso de la Iglesia católica en relación con el matrimonio”¹⁴⁸, ya que “corresponde a las autoridades

¹⁴⁶ *Ibid.*

¹⁴⁷ *Ibid.* FJ. 7º.

¹⁴⁸ *Ibid.* FJ. 10º: “[e]s notoria la importancia que el matrimonio tiene en la doctrina moral católica, y asimismo, desde la perspectiva del Derecho canónico, resulta que el católico que contrae matrimonio civil no da testimonio de vida cristiana, dada la inseparabilidad entre contrato y sacramento (canon 1055.2 del Código de Derecho Canónico), por lo que existe en el presente caso una razón religiosa o moral en el sentido del canon 805 del Código de Derecho Canónico, amparada en la libertad religiosa (art. 16.1 CE) del Obispado, como fundamento de la decisión cuestionada”.

religiosas en virtud del derecho de libertad religiosa y del principio de neutralidad religiosa del Estado la definición del propio credo religioso, así como el concreto juicio de idoneidad sobre las personas que han de impartir la enseñanza de dicho credo”¹⁴⁹.

Sentado lo precedente, el TC encuentra que “la renuncia por parte de los órganos judiciales a realizar la debida y requerida ponderación entre los derechos fundamentales en conflicto de los profesores de religión con el derecho de libertad religiosa de la autoridad eclesiástica, o una ponderación inadecuada a las circunstancias del caso, supone *per se* una vulneración de aquellos derechos. Tal acontece en el presente caso, pues, las Sentencias impugnadas en amparo niegan la posibilidad de control jurisdiccional de la decisión de la autoridad eclesiástica, y eluden en consecuencia, la ponderación de los derechos fundamentales de la demandante¹⁵⁰ con el derecho a la libertad religiosa el Obispado de Almería¹⁵¹.

g) ¿A quién corresponde el juicio de idoneidad?

En idéntica sintonía con la STC 38/2007, de 15 de febrero, en esta sentencia el TC establece que no se vulnera el principio de interdicción de la arbitrariedad (art. 9.3 CE) ante la exigencia de la idoneidad eclesiástica como requisito de capacidad para el acceso a los puestos de trabajo de profesor de religión en los colegios públicos, “toda vez que esa exigencia responde a una justificación objetiva y razonable coherente con los principios de aconfesionalidad y neutralidad religiosa del Estado”¹⁵².

Asimismo, el Tribunal hace suya la doctrina asentada precedentemente en la citada STC 38/2007, acerca de la laicidad positiva del Estado¹⁵³ y del derecho correspondiente a las Iglesias para definir su propio credo derivándose, por tanto, que corresponde a las confesiones religiosas la competencia para el juicio sobre la idoneidad

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ *Ibid.* FJ. 12º: “Derecho a la libertad ideológica, en conexión con su derecho a contraer matrimonio en la forma y condiciones establecidas en la ley, y asimismo en relación con los derechos a no sufrir discriminación por razón de las circunstancias personales y a la intimidad personal y familiar”.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 11º y STC 51/2011, de 14 de abril. FJ. 3º.

¹⁵³ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 5º.

de las personas que hayan de impartir la enseñanza de su respectivo credo¹⁵⁴, al amparo de la libertad religiosa de las confesiones (art. 16.1 CE).

A la luz de esta doctrina, el TC llegará a la conclusión de que “no existe dato alguno que permita afirmar que en este caso la no propuesta de la demandante de amparo como profesora de religión y moral católicas se haya debido a motivos o criterios ajenos al derecho fundamental de libertad religiosa de la Iglesia católica”¹⁵⁵.

He aquí que tras realizar estas afirmaciones, el TC modifica el criterio establecido en las sentencias analizadas y sostendrá que la razón aducida por el Obispado para justificar su decisión de no proponer a la demandante como profesora de religión y moral católicas para el siguiente curso, es decir, haber contraído matrimonio civil con persona divorciada, “no guarda relación con la actividad docente desempeñada de la demandante, pues no afecta a sus conocimientos dogmáticos o a sus aptitudes pedagógicas, sino que se fundamenta, en un criterio de índole religiosa o moral, en cuanto el Obispado de Almería considera que la decisión de la demandante de contraer matrimonio en forma civil puede afectar al ejemplo y testimonio personal de vida cristiana que le es exigible según la doctrina católica respecto del matrimonio. Sin embargo, este criterio religioso no puede prevalecer, por sí mismo, sobre los derechos fundamentales de la demandante en su relación laboral como profesora de religión y moral católica, (...) pues esa decisión eclesial no puede prevalecer sobre el derecho de la demandante a elegir libremente (dentro del respeto a las reglas de orden público interno español) su estado civil y la persona con la que desea contraer matrimonio, lo

¹⁵⁴ STC 38/2007, de 15 de febrero, FFJJ. 4º y 9º; STC 51/2011, de 14 de abril, FFJJ. 3º y 10º: “El credo religioso objeto de enseñanza ha de ser, por tanto, el definido por cada Iglesia, comunidad o confesión, no cumpliéndole al Estado otro cometido que el que se corresponda con las obligaciones asumidas en el marco de las relaciones de cooperación a las que se refiere el artículo 16.3 CE. Se sigue de lo anterior que también ha de corresponder a las confesiones la competencia para el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de su respectivo credo. Un juicio que la Constitución permite que no se limite a la estricta consideración de los conocimientos dogmáticos o de las aptitudes pedagógicas del personal docente, siendo también posible que se extienda a los extremos de la propia conducta en la medida en que el testimonio personal constituya para la comunidad religiosa un componente definitorio de su credo, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o cualificación para la docencia, entendida en último término, sobre todo, como vía e instrumento para la transmisión de determinados valores. Una transmisión que encuentra en el ejemplo y el testimonio personales un instrumento que las Iglesias pueden legítimamente estimar irrenunciable”. (...) “La facultad reconocida a las autoridades eclesiásticas para determinar quiénes sean las personas cualificadas para la enseñanza de su credo religioso constituye una garantía de libertad de las Iglesias para la impartición de su doctrina sin injerencias del poder público...”.

¹⁵⁵ STC 51/2011, de 14 de abril, FJ.10º.

que constituye una opción estrechamente vinculada al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad humana”¹⁵⁶.

Hemos de notar, que “la circunstancia personal de la recurrente en el caso no sólo resulta relevante para el trabajo que pretende ejercer, sino que a efectos de considerarla capaz para el puesto es tan importante o más que la titulación que acredite sus conocimientos teóricos”¹⁵⁷. Sin embargo, el TC se extiende con argumentos que pretenden restar trascendencia al hecho de que la profesora de religión se haya casado por vía civil con un divorciado, haciendo su propia valoración sobre los efectos y la trascendencia moral que ello ha de tener para la comunidad católica, suplantando así, el lugar de quien debe juzgar lo que puede o no tener una repercusión moralmente negativa entre la comunidad católica, que no es otra instancia que la jerarquía de la Iglesia católica¹⁵⁸.

Para el TC, la falta de coherencia con la doctrina católica respecto al matrimonio no es suficiente para constatar la inidoneidad de la profesora, porque “en sus enseñanzas como profesora de religión y moral católicas no ha incurrido en la más mínima desviación de los contenidos de tales enseñanzas establecidos por la Iglesia católica (lo que excluye, a su vez, cualquier posible afectación del derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos que garantiza el art. 27.3 CE)”¹⁵⁹. Olvida el TC, lo que en esta misma sentencia (F.J. 3º) indica acerca de que “el testimonio personal constituy(e) para la comunidad religiosa un componente definitorio de su credo, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o cualificación para la docencia, entendida en último término, sobre todo, como vía e instrumento para la transmisión de determinados valores”.

Cabe señalar ante este “olvido”, que la enseñanza de la religión no consiste en la mera transmisión de un bagaje cultural sino que la transmisión del Mensaje y acontecimiento cristiano lleva consigo, junto con un contenido teórico fiel al Magisterio de la Iglesia, una experiencia de vida por parte del docente, y ambos aspectos están inseparablemente unidos, es decir, que el docente enseña con su palabra, con su vida y

¹⁵⁶ *Ibid.* FJ. 12º.

¹⁵⁷ A. LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Virtualidad de la motivación religiosa en...”, *cit.*, p. 648 y ss.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ STC 51/2011, de 14 de abril, FJ. 12º.

con su ejemplo personal¹⁶⁰, de lo que se deriva que, cuando un padre elige para su hijo la enseñanza de la religión católica confía en que se le impartirá una enseñanza coherente con la doctrina cristiana, lo que implica que el profesor debe tener autoridad moral y esto exige vivir lo que se enseña¹⁶¹.

Además, para el TC, la falta de coherencia de la demandante con la doctrina católica sobre el matrimonio “lo es en relación con una decisión tomada por ésta en el legítimo ejercicio de su derecho a contraer matrimonio, derecho que implica la consiguiente libertad de elección del cónyuge”¹⁶². Siguiendo esta tesis podríamos llegar a concluir, como apunta el profesor LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ¹⁶³ que, teniendo en cuenta que a día de hoy, es un derecho reconocido en la normativa española y avalado por el propio TC el *matrimonio* entre personas del mismo sexo¹⁶⁴, una confesión religiosa (católica, judía, musulmana, protestante) estaría obligada a aceptar como idóneo a un candidato a profesor de religión que hubiera ejercido legítimamente su derecho a contraer *matrimonio*, eligiendo como cónyuge a otra persona homosexual, aunque dicha unión sea totalmente contraria a la doctrina religiosa de cada una de las confesiones religiosas.

El profesor NAVARRO-VALLS plantea otro posible conflicto en caso de que el criterio basado en razones estrictamente religiosas no sea suficiente para otorgar la DEI: “Si el criterio del Obispado no puede prevalecer sobre los derechos de la demandante, entonces no sería descabellada la hipótesis de que si un profesor de religión católica cambiara de religión o abandonara la católica, y fuera declarado en consecuencia inidóneo, la administración educativa tendría que contratarle irremediabilmente. En efecto, la inidoneidad vulneraría en este caso el derecho del profesor a cambiar de

¹⁶⁰ Vid. A. I. RIBES SURIOL, “Comentario al Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión”, en *RGDCDEE* 15 (2007), p. 17.

¹⁶¹ Vid. R. NAVARRO-VALLS, “Los contratos del profesorado de religión en España”. Disponible en <http://www.interrogantes.net/Rafael-Navarro-Valls-Los-contratos-del-profesorado-de-religion-en-Espana-PUP-180X001/menu-id-29.html> (Fecha de consulta, 13 de mayo de 2013).

¹⁶² *Ibid*: “[...] Y todo ello sin que en ningún momento se afirme, por otra parte, que en su actividad docente como profesora de religión la demandante hubiese cuestionado la doctrina de la Iglesia católica en relación con el matrimonio, o realizado apología del matrimonio civil, ni conste tampoco en modo alguno que la demandante hubiere hecho exhibición pública de su condición de casada con una persona divorciada (constando, por el contrario, que la demandante manifestó al delegado diocesano su disposición de acomodar su situación conyugal a la ortodoxia católica, dado que su marido pretendía solicitar la nulidad de su anterior matrimonio)”.

¹⁶³ A. LÓPEZ-SIDRO LÓPEZ, “Virtualidad de la motivación religiosa en...”, *cit.*, p. 649.

¹⁶⁴ STC 198/2012, de 6 de noviembre de 2012.

religión o creencia o la de no tener ninguna religión, derecho reconocido por la Constitución. En definitiva, una interpretación rígida constitucional desarbola de un plumazo el sistema acordado para designar profesores de religión convirtiéndolo en papel mojado”¹⁶⁵.

Siguiendo esta línea, OTADUY expone que “el dato de que una conducta se encuentre despenalizada o incluso legalizada —la práctica del aborto o el matrimonio entre personas del mismo sexo, por ejemplo— no es factor determinante de su recepción ilimitada en todos los ámbitos de la vida social”¹⁶⁶. Cabe recordar a este respecto que “la autonomía interna de una confesión puede dar lugar a situaciones que denotan una interpretación o lectura diferente de los derechos humanos a la que realizan los ordenamientos seculares, sin constituir una violación de tales derechos”¹⁶⁷, siendo esto mismo lo que ocurre con la posición de la Iglesia católica frente a los requisitos que deben reunir los cónyuges para contraer canónicamente matrimonio.

De este modo, en nuestro caso concreto, el Tribunal Constitucional, aún reconociendo el derecho que asiste al Obispado de Almería para no proponer a la demandante como profesora para el nuevo curso escolar y el legítimo uso que ha hecho de éste, entra a valorar si la situación canónica de la demandante afecta o no al ejemplo y testimonio de vida cristiana, erigiéndose así, el TC, en juzgador de qué comportamientos deben ser tolerados por el Derecho canónico y cuáles no.

h) El fallo de la sentencia

Finalmente, el TC anula las anteriores decisiones judiciales, otorgando amparo a la profesora y, en consecuencia, reconoce sus derechos a no sufrir discriminación por razón de sus circunstancias personales, a la libertad ideológica en conexión con el

¹⁶⁵ R. NAVARRO-VALLS, “Relaciones laborales y libertad...”, *cit.*, p.3.

¹⁶⁶ Vid. J. OTADUY GUERIN, “Idoneidad de los profesores de religión...”, pp. 17-18. Además, continúa con su argumentación: “Este tipo de planteamientos responden a un nuevo moralismo de carácter difuso y son inaceptables, sobre todo cuando se emplean por quienes se han opuesto tradicionalmente a cualquier vinculación entre derecho y moral. Tiempo atrás, en efecto, se cargaba contra planteamientos moralizantes, que pretendían consagrar en la vida social, mediante el Ordenamiento jurídico, determinadas concepciones éticas. Hoy parece que algunos pretenden cometer un abuso semejante, pero en sentido contrario, para consagrar y hacer inatacables sus particulares convicciones. No conformes con la legitimidad legal —que se reconoce, en el fondo, frágil y escasamente consistente— parecen reclamar una plena y universal aquiescencia ética. Lo que llaman «jurídico» sería automáticamente «moral» y de obligado pacífico acatamiento, si se desea formar parte de la nueva ciudadanía”.

¹⁶⁷ I. M^a. BRIONES MARTÍNEZ, “La realista interpretación...”, *cit.*, p. 21.

derecho a contraer matrimonio en la forma legalmente establecida y a la intimidad personal y familiar. Por ello, ordena retrotraer las actuaciones al momento anterior a dictarse la sentencia del Juzgado de lo Social N° 3 de Almería, para que sea dictada otra nueva en la que, “partiendo inexcusablemente de la ponderación (y de su resultado) entre los derechos fundamentales en conflicto que acaba de establecerse en la presente sentencia de acuerdo con la doctrina sentada en la STC 38/2007, resuelva sobre la decisión de no renovar el contrato de la demandante de amparo como profesora de religión y moral católicas para el curso 2001/2002”¹⁶⁸.

¹⁶⁸ STC 51/2011, de 14 de abril, FJ. 12.

4.- LA AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS EN LA JURISPRUDENCIA DEL TEDH

En los últimos tiempos, el TEDH ha realizado un giro en su doctrina jurisprudencial en relación a asuntos cuyos hechos tienen características muy similares entre sí, y en los que los derechos en conflicto basculan entre los derechos del trabajador y el respeto a su vida privada y su libertad de creencias de un lado, y la autonomía de las confesiones religiosas de otro; en concreto, la libertad de éstas a elegir a los candidatos que estimen más aptos para enseñar su doctrina o realizar distintas tareas dentro de la comunidad religiosa.

Las dos sentencias del TEDH que estudiaremos en este punto son las sentencias, *Schuth c. Alemania*¹⁶⁹ y *Obst c. Alemania*¹⁷⁰, ambas de 23 de septiembre de 2010.

4.1.- EL ASUNTO *OBST C. ALEMANIA*

4.1.1. Antecedentes de hecho

Respecto a los antecedentes de hecho, en este asunto se plantea un conflicto entre el respeto del trabajador a su derecho a la vida privada y familiar recogido en el artículo 8 del CEDH y el derecho de la Iglesia mormona a la autonomía religiosa frente

¹⁶⁹ STEDH, *Schuth c. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010, [N° 1620/03].

¹⁷⁰ STEDH, *Obst c. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010, [N° 425/03].

a la injerencia injustificada de la autoridad pública nacida de la relación de los artículos 9 y 11 del CEDH.

Los hechos sometidos a examen se refieren al despido a causa de una infidelidad conyugal del demandante, quien fue contratado por la Iglesia mormona en Alemania como director para Europa del departamento de relaciones públicas. El actor fue contratado en 1986 quedando estipulado en su contrato que el empleado conocía los principios esenciales de la Iglesia y que, a su vez, debía abstenerse de realizar cualquier conducta que pudiera perjudicar la reputación de la Iglesia. En caso de no cumplirse estas pautas, según el contrato, el empleador estaría facultado para pronunciar el despido sin preaviso. Tras cinco años de trabajo como director, el demandante acudió a su director espiritual para confesarle la relación extramatrimonial que estaba manteniendo y éste le insta a que se lo comunique a su superior jerárquico. Una vez mantenida dicha conversación con el superior jerárquico, se produce el despido sin preaviso y se excomulga al demandante.

En 1995, el Tribunal del Trabajo de primera instancia de Francfort Sur Le Main dicta sentencia anulando el despido debido a que la exclusión de un miembro de la Iglesia mormona se debe realizar si la persona no se arrepiente del mal cometido, lo cual no se daba en este caso ya que el demandante había solicitado asistencia pastoral para reconstruir su matrimonio y, por tanto, según el Tribunal, el despido fue una sanción desproporcionada¹⁷¹.

En 1996, el Tribunal de Apelación desestimó el recurso interpuesto por la Iglesia mormona al considerar que el despido era contrario a las buenas costumbres y que se basaba en datos que habían sido confiados a un tercero que estaba obligado a guardar secreto por razón de su función pastoral dentro de la Iglesia mormona¹⁷².

Por su parte, el Tribunal Federal del Trabajo, el 24 de abril de 1997 revocó la sentencia del Tribunal de Apelación y le remitió de nuevo el caso. Según esta sentencia, el despido no era contrario a las buenas costumbres, siendo el demandante quien, con su conducta, violó sus obligaciones, en virtud del párrafo 10 de su contrato de trabajo¹⁷³.

¹⁷¹ STEDH, *Obst c. Alemania*, § 10.

¹⁷² *Ibid.* § 11.

¹⁷³ *Ibid.* § 12.

Establece que la Iglesia mormona, por ser una sociedad religiosa en el sentido del artículo 137.3 de la Constitución de Weimar, tiene el derecho garantizado por la Ley Fundamental para regular sus asuntos de forma autónoma y, por tanto, una Iglesia podría, en interés de su propia credibilidad, requerir que los empleados observen los principios de sus enseñanzas dogmáticas y morales. El Tribunal Federal del Trabajo consideró que, en este caso, la Iglesia mormona tenía derecho a exigir al demandante el cumplimiento de la fidelidad conyugal¹⁷⁴.

Añade esta sentencia, que la jurisdicción laboral sólo debe valorar que las decisiones de las Iglesias no entren en contradicción con los principios fundamentales del ordenamiento jurídico, incluyendo la prohibición general de arbitrariedad y los conceptos de «moral» y «orden público»¹⁷⁵. Es por ello que la valoración del deber de secreto profesional que había realizado el Tribunal de Apelación no tiene cabida en esta jurisdicción, además de que el trabajador había decidido libremente y por razones de conciencia para resolver sus problemas de culpa, confesar su relación extramatrimonial a un tercero, el cual no ejercía en calidad de director espiritual¹⁷⁶.

El Tribunal Federal del Trabajo también señaló que el despido era necesario para preservar la credibilidad de la Iglesia mormona, puesto que el demandante era director de relaciones públicas de la Iglesia para Europa y responsable de apoyar, capacitar y motivar a 170 colaboradores¹⁷⁷. Ante dichos colaboradores el demandante tenía la obligación de procurar la comprensión verdadera de los principios fundamentales de la Iglesia mormona. En consecuencia, ocupando éste la posición expuesta, la enseñanza de la fidelidad conyugal y de la fe de la Iglesia mormona como principio fundamental es difícil de mostrar si él mismo no respeta los principios religiosos que predica, teniendo en cuenta, además, que el hecho de que el adulterio no se hubiera hecho público hasta el momento de las entrevistas no modificaba la situación¹⁷⁸. Por último, el Tribunal Federal dispone que las partes debían tener la oportunidad de presentar observaciones

¹⁷⁴ *Ibid.* § 13.

¹⁷⁵ *Ibid.* § 14.

¹⁷⁶ *Ibid.* § 16.

¹⁷⁷ *Ibid.* § 15.

¹⁷⁸ *Ibid.* § 17.

respecto a la recalificación del despido sin previo aviso, a un despido con aviso¹⁷⁹, para no perder así, ninguna oportunidad procesal.

El 26 de enero de 1998, será el Tribunal de Apelación quien establecerá, aplicando el razonamiento del Tribunal Federal del Trabajo en cuanto a la calificación de adulterio como una infracción grave y a la naturaleza de las funciones del demandante, que el perjuicio resultante del despido no es desproporcionado al tener en cuenta la edad del trabajador en el momento del despido (34 años) y la antigüedad en el empleo (siete años)¹⁸⁰. En relación a la necesidad del preaviso, el Tribunal de Apelación consideró que la Iglesia mormona temía una pérdida de credibilidad si la persona misma que representa sus intereses en toda Europa no respetaba las prescripciones religiosas¹⁸¹.

De nuevo la causa llegó al Tribunal Federal del Trabajo en diciembre de 1998, éste rechazó la admisión a trámite del recurso de apelación presentado por el señor Obst, al considerar que no había divergencia con su propia doctrina jurisprudencial. El 27 de junio de 2002, el Tribunal Federal tampoco aceptó el recurso de inconstitucionalidad del demandante.

Una vez agotada toda la vía jurisdiccional alemana, el actor presentó la oportuna demanda ante el TEDH por entender que su derecho a la vida privada y familiar había sido vulnerado mediante el despido por parte de la Iglesia mormona. En dicha demanda se alega que el respeto al derecho a la vida privada del demandante y el respeto a su esfera íntima no había sido revisado por los Tribunales de Trabajo. Asimismo, se afirma que el derecho de las Iglesias para resolver sus asuntos de forma autónoma, no puede significar la obligación para sus empleados a que respeten los preceptos más allá del ámbito profesional¹⁸². Además, se indica que el trabajador no había renunciado a su privacidad al firmar el contrato con la Iglesia y que no pudo eliminar la cláusula por la que se comprometía a respetar los principios fundamentales de la Iglesia mormona a la que iba a servir. Añade que cuando firmó el contrato en 1986, no pudo prever que un día se separaría de su esposa¹⁸³.

¹⁷⁹ *Ibid.* § 19.

¹⁸⁰ *Ibid.* § 20.

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² *Ibid.* § 31.

¹⁸³ *Ibid.* § 32.

Por su parte, la Iglesia mormona, como tercero interviniente, expone que el derecho a la autonomía de las comunidades religiosas para organizar libremente sus asuntos es esencial para el mantenimiento del pluralismo religioso en una sociedad democrática, lo que incluye que las Iglesias, como parte de su identidad, decidan qué preceptos son importantes para ellas, quedando la autoridad secular obligada a respetarlos¹⁸⁴. Afirmar la Iglesia también, que la prohibición del adulterio no es una regla cualquiera, sino que se coloca en el corazón mismo de las prescripciones religiosas de la Iglesia mormona¹⁸⁵.

4.1.2.- Fundamentación jurídica del TEDH

El TEDH sostiene que, según el Tribunal Federal del Trabajo, el despido equivalía a una medida necesaria para preservar la credibilidad de la Iglesia Mormona, especialmente teniendo en cuenta la naturaleza del cargo que ocupaba el demandante y la importancia de la fidelidad conyugal dentro de la Iglesia¹⁸⁶. A continuación, el TEDH dispone que el perjuicio por el despido del demandante fue limitado en atención a su edad, a su antigüedad en el empleo y el hecho de que, habiendo aumentado y desempeñado varias funciones en la Iglesia mormona, el demandante debía ser consciente de la gravedad de sus actos a los ojos de su empleador, más aun cuando no se había tratado de una sola desviación, sino de una relación extraconyugal en el tiempo¹⁸⁷.

El Tribunal considera que el demandante, al haber crecido en la Iglesia mormona, fue o debería haber sido consciente al firmar el contrato de trabajo que contenía la cláusula 10 relativa al compromiso de respetar los principios morales superiores de la Iglesia, de la importancia de la fidelidad conyugal y la incompatibilidad de la relación extramatrimonial con la debida lealtad hacia la Iglesia para la que trabajaba¹⁸⁸.

Como conclusión, el TEDH resuelve que la función laboral llevada a cabo por el trabajador es una tarea pastoral, en la que parte de su cometido laboral es la transmisión

¹⁸⁴ *Ibid*, § 37.

¹⁸⁵ *Ibid*. § 38.

¹⁸⁶ *Ibid*. § 48.

¹⁸⁷ *Ibid*.

¹⁸⁸ *Ibid*. § 50.

del mensaje y de las enseñanzas de la Iglesia mormona. Considera, además, que el demandante antes de firmar el contrato conocía la relevancia del comportamiento personal a la hora de ejecutar su tarea, ya que anteriormente había ocupado otros puestos de trabajo similares en la Iglesia, por tanto, debía conocer que dentro de la doctrina de la Iglesia mormona, uno de los principios morales fundamentales es el de fidelidad conyugal y, por consiguiente, debía actuar en consecuencia siguiendo una recta conducta a este respecto, además de que en su contrato laboral estaba incluida una cláusula que determina la observancia de los principios morales superiores de la Iglesia mormona.

Como fallo de la sentencia, el TEDH dispone que no se ha producido una violación del derecho a la intimidad del demandante en los términos del artículo 8 del CEDH y, en atención fundamentalmente al derecho de las Iglesias a regular sus asuntos de manera autónoma y a proclamar sus propios principios morales y religiosos, el Tribunal entiende que compete exclusivamente a las Iglesias determinar las obligaciones de lealtad a las que se verán sometidos sus empleados. Por último recalca, que por la propia naturaleza del puesto de trabajo, la vulneración de los preceptos y valores religiosos por parte del director de relaciones públicas para Europa de la Iglesia mormona, menoscaba la credibilidad de la Iglesia cuya salvaguardia corresponde a las autoridades eclesiásticas.

4.2.- EL ASUNTO *SCHUTH C. ALEMANIA*

4.2.1.- Antecedentes de hecho

En el caso *Schuth c. Alemania* los hechos que dieron lugar al conflicto, de forma sucinta, son los siguientes. A principios del año 1984, el señor Schuth firmó un contrato de trabajo como organista en una parroquia católica alemana, donde al año siguiente también ocuparía el puesto de jefe de coro. En dicho contrato quedaba estipulado el sometimiento del mismo a la reglamentación laboral y de remuneración de la Iglesia

católica y se añadía como causa de rescisión del contrato, una falta grave a los principios eclesiásticos¹⁸⁹.

Tras diez años de matrimonio del que nacieron dos hijos, el demandante se separó de su esposa y una vez hecha pública su separación, comenzó a vivir con otra mujer con la que tendría otro hijo. A la luz de estos hechos, el trabajador fue despedido por haber incumplido la obligación de lealtad a la que se había comprometido mediante su contrato laboral al haber mantenido una relación extraconyugal y haber tenido otro hijo con una mujer distinta a su esposa, contraviniendo con dicha conducta los principios fundamentales de las prescripciones religiosas y morales de la Iglesia católica en los que se basa el Reglamento Fundamental de la Iglesia Católica para los servicios eclesiales.

El despido fue recurrido por el señor Schuth ante la jurisdicción social, declarando el Tribunal de Essen en primera instancia, que el demandante no estaba sometido a ninguna obligación de lealtad por cuanto el trabajador únicamente era colaborador y no ejercía funciones de enseñanza pastoral o catequética, estimando así, la demanda del actor.

La parroquia presentó recurso de apelación ante el Tribunal de Dusseldorf, el cual fue rechazado al considerar que no se había probado que el responsable de la parroquia hubiera mantenido una entrevista personal con el trabajador, provocando con ello un error de procedimiento en el despido.

Será el Tribunal Federal del Trabajo el que determine que hubo un error por parte del Tribunal de Apelación, al no haber apreciado que sí se llevó a cabo una entrevista personal con el trabajador¹⁹⁰ para conminarle a que cesara en su relación extraconyugal. Asimismo, establece el Tribunal que no se han determinado cuáles son las disposiciones aplicables que determinen las obligaciones de lealtad frente a la Iglesia a las que está sometido el trabajador y afirma que cuando un empleador eclesiástico realiza contratos de trabajo, utiliza no sólo la libertad de contratar prevista en la legislación laboral del Estado, sino también la garantía institucional de la autonomía de

¹⁸⁹ Sobre esta cuestión, *vid.*, G. MORENO BOTELLA, “Los difusos límites entre el deber de lealtad de los asalariados de entidades confesionales y la autonomía eclesial (dos decisiones del TEDH de 23 de septiembre de 2010, Obst y Schuth c. Alemania)”, en *RGDCDEE* 26 (2011), p. 13.

¹⁹⁰ STEDH, *Schuth c. Alemania*, §19.

gestión de la que gozan las Iglesias¹⁹¹ que le permite regular sus asuntos de manera autónoma. Por tanto, es exclusivamente competencia de la Iglesia determinar sus principios morales y religiosos, siendo la santidad del matrimonio parte integrante de los principios básicos de los preceptos religiosos y morales de la Iglesia católica, por lo que en este caso entra en juego no sólo una relación y un contrato, sino también un sacramento¹⁹².

Posteriormente, el Tribunal de Apelación de Dusseldorf admitió el recurso interpuesto por la parroquia. Como parte del procedimiento tuvo lugar la celebración de una vista ante dicho Tribunal, donde la prueba fundamental se realizó en torno a la declaración de los testigos, siendo estos, el demandante y el decano responsable de la parroquia. En dichas declaraciones, el demandante admitió que mantuvo una entrevista con el decano en la que le confirmó la relación extraconyugal que estaba manteniendo. El Tribunal afirmó que ante la posición inflexible del demandante en cuanto a la intención de continuar con su relación extramarital, una advertencia previa habría sido algo superfluo¹⁹³.

Sentadas estas bases, el Tribunal de Apelación consideró que la parroquia no podía seguir empleando al demandante sin perder toda su credibilidad en relación al carácter obligatorio de sus preceptos religiosos y morales debido a que, aún admitiendo que el demandante no se encontraba entre aquellos miembros del personal que estaban obligados por los deberes más elevados de lealtad en virtud del artículo 5.3 del Reglamento Fundamental¹⁹⁴, su actividad está estrechamente relacionada con la misión evangelizadora de la Iglesia¹⁹⁵.

Tras ser rechazado el recurso de inconstitucionalidad presentado por el trabajador ante el Tribunal Federal alemán, en el año 2003 el mismo acudirá al TEDH

¹⁹¹ *Ibid.* § 20.

¹⁹² *Ibid.* § 21.

¹⁹³ *Ibid.* § 24.

¹⁹⁴ “En el apartado 3 se establece que los comportamientos del n° 2, son considerados como motivos de despido y excluye la posibilidad de mantener al colaborador en su puesto de trabajo si desempeña su función, en el campo de la pastoral, catequesis, ejerce una función de superior o está investido de una *missio canónica*. En cuanto a los demás empleados y la posibilidad de mantenerles en el puesto de trabajo dependerá de otras circunstancias, y en particular, del riesgo que para la credibilidad de la Iglesia o institución conlleve el incumplimiento, la naturaleza de la institución, la proximidad de la institución con la misión de proclamación de la Iglesia, el puesto que ocupe el colaborador y la gravedad de la falta”. G. MORENO BOTELLA, “Los difusos límites entre...”, *cit.*, p. 13.

¹⁹⁵ STEDH, *Schuth c. Alemania*, § 25.

que dictará sentencia el 23 de septiembre de 2010. En la demanda presentada ante este Tribunal, el demandante alega que los Tribunales alemanes han llevado a cabo una ponderación y evaluación insuficiente de los intereses en juego, al no haber examinado el respeto al derecho a la vida privada (art. 8 CEDH), en tanto en cuanto, afirma el demandante, no se cuestiona el derecho de las Iglesias para gestionar sus asuntos de manera autónoma, sino que la cuestión estriba en que ese derecho no puede llegar hasta el punto de obligar a sus empleados a observar los preceptos más allá del ámbito laboral¹⁹⁶. Alega también que, además de que en ningún momento ha realizado públicamente manifestaciones en contra de los principios morales y religiosos de la Iglesia católica¹⁹⁷, él no realiza funciones directas de pastoral siendo únicamente un simple colaborador.

Acudirá también a la normativa europea, en concreto a la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, para sostener que ésta se refiere únicamente a la cuestión del nombramiento y no al despido después de muchos años de servicio¹⁹⁸.

Como última alegación a resaltar, el demandante sostiene, más allá de los hechos que habían provocado el despido, que debido a su formación como músico católico era difícil para él encontrar un empleo fuera de la Iglesia católica¹⁹⁹.

Por otra parte, el Gobierno alemán afirma que los Tribunales del Trabajo, en aplicación de las disposiciones legales en materia de despido, estaban legalmente obligados a tener en cuenta los principios establecidos por la Iglesia católica, debido a que pertenece a las Iglesias y a las comunidades religiosas, a través de su derecho a la autonomía, definir los deberes de lealtad que sus empleados tienen que observar con el fin de salvaguardar la credibilidad de dichas Iglesias y comunidades²⁰⁰. Sostiene además, que como limitación al alcance de los preceptos eclesiásticos se encuentran los principios generales de Derecho a los que están sometidos los órganos judiciales, por lo que corresponderá a los Tribunales determinar las causas lícitas del despido en

¹⁹⁶ *Ibid.* § 46.

¹⁹⁷ *Ibid.* § 47.

¹⁹⁸ *Ibid.* § 48.

¹⁹⁹ *Ibid.*

²⁰⁰ *Ibid.* § 50.

aplicación de las disposiciones legales relativas a la protección de los derechos del trabajador contra el mismo²⁰¹.

El Gobierno añadió que, si bien el despido constituía la sanción más grave en el Derecho laboral alemán, una medida menos severa como una advertencia, no hubiera sido apropiada en el presente caso ya que el demandante no podía ignorar que su empleador no toleraba su conducta. Resalta, también, que el demandante al firmar su contrato de trabajo de forma voluntaria, había consentido libremente la limitación de sus derechos, aceptando, por tanto, el riesgo de sanciones profesionales resultantes de una conducta determinada²⁰².

La Diócesis de Essen se adhiere a las alegaciones del Gobierno alemán señalando además, que la función especial de la música en la liturgia católica va más allá de tener un simple fondo estético. Alega que la elección de la persona responsable de la música, debido a su relación con la misión predicadora de la Iglesia, debe pertenecer exclusivamente a la Iglesia católica, la cual decidirá quién es la persona apta para dicha tarea en función de sus propios criterios, incluidos los requisitos morales, quedando dicha potestad de elección amparada por la libertad religiosa de la Iglesia²⁰³. Lo contrario, afirma, supondría una injerencia en la autonomía de las confesiones religiosas, debido a que las mismas no podrían exigir a sus empleados el cumplimiento de determinados deberes cuya finalidad es la consecución de la misión específica de cada Iglesia²⁰⁴.

4.2.2.- Fundamentación jurídica del TEDH

Entrando de lleno en la fundamentación jurídica de la sentencia, el Tribunal dispone, en primer lugar, que el artículo 8 del CEDH, tiene como función negativa la de proteger al individuo contra las injerencias arbitrarias de los poderes públicos y como función positiva la de adoptar medidas para asegurar el respeto a la vida privada de los individuos, de tal modo, que el justo equilibrio entre ambas funciones debe buscarse en la ponderación entre el interés general y los intereses individuales²⁰⁵. El Tribunal

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² *Ibid.* § 51.

²⁰³ *Ibid.* § 52.

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ *Ibid.* § 55.

considera que Alemania ha cumplido con el deber de tutela judicial efectiva al adoptar un sistema de Tribunales laborales y un Tribunal Constitucional competente para revisar sus decisiones, ante los cuales el demandante ha podido presentar su caso²⁰⁶.

Estima, además, que por parte de los Tribunales alemanes no se ha realizado un justo equilibrio entre los intereses de la Iglesia y el derecho del demandante al respeto de su vida privada y familiar, garantizado por el artículo 8 del Convenio, sino que, por parte del trabajador, únicamente se ha tenido en cuenta su interés en mantener su puesto de trabajo. Y a su vez, observa el Tribunal, que en el marco del sistema impositivo alemán, un empleado no puede ocultar a su empleador determinadas circunstancias personales, como por ejemplo, un divorcio o el nacimiento de un niño²⁰⁷.

Según dispone la sentencia, el Tribunal de Apelación del Trabajo no examinó la relación entre la actividad del demandante y la misión evangelizadora de la Iglesia, habiendo valorado únicamente la opinión de ésta sin haber realizado un examen detallado en el que se ponderasen los intereses en juego, a saber, el derecho individual del demandante a su vida privada y familiar, por un lado, y de otro, el derecho colectivo que defiende la Diócesis²⁰⁸. Señala que, de acuerdo con los principios establecidos por el Tribunal Federal alemán, una Iglesia podrá exigir a sus empleados la observancia de ciertos principios fundamentales, lo cual, no quiere decir que el estatuto jurídico de sus empleados se *clericalice* o que la relación de trabajo basada en el Derecho civil adquiera un estatus especial eclesiástico que incluya al empleado y domine su vida privada al completo²⁰⁹.

El Tribunal reconocerá también, que al firmar su contrato de trabajo, el demandante aceptó un deber de lealtad para con la Iglesia católica que limitó, en cierto grado, el derecho al respeto de su vida privada, añadiendo a continuación, que la firma del demandante en el contrato no se puede interpretar como un compromiso personal inequívoco de vivir una vida de abstinencia en caso de separación o divorcio²¹⁰. Como hecho relevante se destaca en la sentencia que después de catorce años de servicio para la Iglesia, el demandante no ha desafiado las posiciones de la Iglesia católica sino que la

²⁰⁶ *Ibid.* § 59.

²⁰⁷ *Ibid.* § 67.

²⁰⁸ *Ibid.* § 69.

²⁰⁹ *Ibid.* § 70.

²¹⁰ *Ibid.* § 71.

conducta cuestionada, el adulterio, concierne únicamente a la vida privada del trabajador²¹¹, siendo este hecho, la única causa del despido.

Por último, haciendo suyo el alegato del demandante, el TEDH pone de manifiesto la especial importancia que se debe dar al hecho de que un empleado que ha sido despedido por una Iglesia, cuenta con pocas oportunidades de encontrar otro trabajo al tratarse de un sector laboral dominado por las dos Iglesias preponderantes en Alemania, la católica y la protestante²¹².

Por todo ello, el TEDH da la razón al trabajador demandante y condena al Estado alemán por violación del artículo 8 del CEDH.

Como punto relevante de esta sentencia podemos destacar que el TEDH entra a valorar el alcance de la función religiosa que tiene la tarea de organista para la misión de la Iglesia y en base a ese alcance determinará qué cualidades morales y religiosas debe tener o no quien lleve a cabo dicha tarea. En consecuencia, el Tribunal sostiene que la conducta llevada a cabo por el demandante, que implica una relación de adulterio y bigamia contraria a las prescripciones canónicas²¹³, no es suficiente para amparar el despido de su puesto de trabajo. De este modo, se niega a la Iglesia el derecho a elegir a los candidatos más aptos para realizar tareas religiosas con el fin de contribuir a su misión evangelizadora, en base a determinadas cualidades personales y según el testimonio de vida que aporte cada uno de ellos. Dicha potestad de elección quedaría amparado tanto en la normativa interna alemana, con el reconocimiento del principio de autonomía de las Iglesias en el artículo 137.3 de la Constitución de Weimar²¹⁴, como en la normativa europea según se establece en el artículo 4.1 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

²¹¹ *Ibid.* § 72.

²¹² *Ibid.* § 73.

²¹³ Como apunta el profesor Navarro-Valls, es razonable preguntarnos por qué el TEDH en este caso ha procedido “a enjuiciar la valoración moral que una conducta sexual determinada merece a la Iglesia católica. ¿Qué competencia tiene la jurisdicción civil para emitir un juicio moral sobre la “aceptabilidad” de la doctrina católica sobre la indisolubilidad del matrimonio, que requiere de un proceso eclesiástico de nulidad o disolución antes de que cualquiera de los cónyuges legítimamente puede casarse con una tercera persona?”. R. NAVARRO-VALLS, “Relaciones laborales y libertad...”, *cit.*, p.4.

²¹⁴ El artículo 137.3 de la Constitución de Weimar, sancionada el 11 de noviembre de 1919, dispone que: “Las confesiones religiosas ordenan y administran con autonomía sus asuntos dentro de los límites marcados por las leyes generales, y proveen sus cargos sin intervención del Estado ni del Municipio civil”.

Junto a ello, podemos extraer que, según el Tribunal, a este trabajador no le compete el respeto a la obligación religiosa de fidelidad conyugal que él mismo, de forma voluntaria y libre e independientemente a su contrato de trabajo, decidió obligarse al casarse con su esposa por la Iglesia²¹⁵. Únicamente corresponde a las Iglesias determinar qué actividades son las que se relacionan y tienen como finalidad la misión evangélica de su credo, al amparo de los artículos 9 y 11 del CEDH. Y, en este caso, el TEDH no ha tenido en cuenta que se trataba de una función religiosa estricta llevada a cabo de cara al público, es decir, ante los fieles que acudían a la Iglesia y que, por tanto, el fin que se procuraba con el despido era proteger la credibilidad de la Iglesia en el ejercicio de su derecho a la identidad como organización basada en unos dogmas y principios religiosos²¹⁶. Así pues, el Tribunal ha entrado a valorar el alcance que debe tener una norma de carácter religioso para cada uno de los fieles, realizando una manifiesta injerencia en el derecho de autonomía de las confesiones religiosas al haber realizado un examen de la norma eclesiástica más allá del debido control jurisdiccional para garantizar que dicha norma no sea contraria al ordenamiento jurídico vigente.

4.3.- LA DISPARIDAD DE CRITERIOS DEL TEDH

En los dos casos estudiados, el TEDH ha tenido que pronunciarse acerca del equilibrio que debe mantenerse entre el derecho a la vida privada y familiar, garantizado en el artículo 8 del CEDH y el derecho a la autonomía de las Iglesias, contemplado en la relación de los artículos 9 y 11 del CEDH.

En concreto, de una parte de la balanza queda el derecho a la vida privada de los empleados laicos y su deber de lealtad para con la Iglesia contratante y, de otro, el alcance y los límites que para la relación laboral entre empleador (Iglesia) y empleados tiene la conducta de éstos cuando la misma va en contra de los principios y normas religiosas, siendo estas normas acordes y respetuosas con la normativa y valores constitucionales. Dicho de otro modo, el Tribunal ha de ponderar hasta donde alcanza la potestad de una confesión religiosa para despedir a un empleado que ha vulnerado alguna de las normas religiosas.

²¹⁵ G. PUPPINCK, “El «principio de autonomía» de la Iglesia católica ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El caso Fernández Martínez contra España”, en *RGDCDEE* 28 (2012), p. 33.

²¹⁶ G. MORENO BOTELLA, “Los difusos límites...”, *cit.*, p. 30.

Así pues, nos encontramos ante una disparidad de criterios por parte del TEDH a la hora de resolver asuntos donde la naturaleza del conflicto es meramente religiosa. La causa de los despidos, en ambos casos, es el incumplimiento del deber de lealtad y buena fe respecto a la Iglesia contratante debido a la vulneración de prescripciones religiosas donde la actuación de las diferentes Iglesias tiene como finalidad salvaguardar su credibilidad y su derecho a la propia identidad religiosa, siendo la autonomía confesional y el principio de laicidad estatal, la garantía de la que disponen las confesiones religiosas para salvaguardar dicha credibilidad ante sus fieles y ante cualquier tercero.

Al amparo de esta garantía, las confesiones están legitimadas para establecer sus dogmas de fe, sus formas de expresión y la elección de los requisitos y capacidades que debe reunir una persona para desarrollar determinadas funciones dentro del ámbito religioso. En consecuencia, la apreciación de las conductas que sean contrarias a las normas morales y religiosas corresponde únicamente a las confesiones religiosas, perteneciéndoles también el derecho a establecer las obligaciones de lealtad de sus empleados siempre y cuando éstas sean respetuosas con la normativa constitucional.

Esta disparidad de criterios se produce una vez que el TEDH entra a valorar el alcance de una norma de carácter estrictamente religioso para ver quiénes por razón de su cargo o de su tarea más o menos importante dentro de la Iglesia —importancia también decretada por el propio Tribunal— estarán obligados a cumplirla o no. Por todo ello, considera que no es suficiente como causa de despido para un organista de una Iglesia católica el incumplimiento de una prescripción canónica como lo es la de fidelidad conyugal y, sin embargo, ésta sí será causa suficiente para el despido del director de relaciones públicas de la Iglesia mormona.

Entiende el TEDH, que la función de organista no tiene relación directa con la misión evangelizadora de la Iglesia católica convirtiéndose, por tanto, el propio Tribunal, en juzgador de los fines y tareas a los que debe dedicarse la Iglesia, en la medida en que emite su dictamen acerca de la importancia que tiene la música dentro de

los actos litúrgicos con respecto al fin evangelizador de la Iglesia²¹⁷. Este razonamiento va en contra de la propia doctrina sobre libertad religiosa y autonomía de las Iglesias, que tal y como los concibe el CEDH, el Estado queda excluido de toda apreciación sobre la legitimidad de las creencias religiosas y las modalidades de expresión²¹⁸. De este modo, el Tribunal anula el derecho de la Iglesia a la libertad religiosa en su dimensión colectiva al denegarle el derecho a que sea ella quién elija al candidato más apto para desarrollar una labor religiosa durante los actos litúrgicos que se celebran ante los demás fieles. No se ha tenido en cuenta que los actos litúrgicos en los que el organista lleva a cabo su tarea, como por ejemplo y de forma especial durante la celebración de la Eucaristía, son manifestaciones fundamentales del credo religioso católico²¹⁹ y que, en consecuencia, es a la Iglesia a quien corresponde, al amparo de la libertad religiosa tanto en su dimensión comunitaria como en su dimensión externa, determinar cuál es la importancia que debe darse a los diversos elementos que forman parte de los actos litúrgicos y quién está verdaderamente cualificado para llevarlos a cabo.

Atendiendo a los hechos que motivan el pronunciamiento de estas sentencias, podemos observar que tales cambios jurisprudenciales se deben a que, aún teniendo en ambos casos como sustrato la vulneración de una norma de carácter religioso, en atención a la mayor o menor aceptación social de la conducta que provoca la vulneración de la norma religiosa, así terminará fallando el Tribunal, dando en unos casos preeminencia al derecho a la autonomía de las confesiones religiosas y en los otros no, es decir, que según cada caso la estricta aplicación del Derecho se ve absorbida por criterios establecidos por lo que PUPPINCK denomina, la “cultura occidental contemporánea”²²⁰.

Curiosamente y como demostración de la influencia de factores externos a los meramente jurídicos a la hora de dictar sentencia, uno de los argumentos empleados por el Tribunal para apreciar la vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar,

²¹⁷ G. MORENO BOTELLA, *Organizaciones religiosas y deber de lealtad. El TEDH ante las relaciones laborales de contenido ideológico y el derecho a la autonomía e identidad de las Iglesias*, Editorial Académica Española, 2012, p. 40.

²¹⁸ STEDH, *Schuth c. Alemania*, § 58.

²¹⁹ G. MORENO BOTELLA, *Organizaciones religiosas*, cit., p. 40.

²²⁰ G. PUPPINCK, “El principio de autonomía de la Iglesia...”, cit., p. 27.

consiste en manifestar la dificultad que tendría el trabajador para volver a encontrar trabajo, puesto que en Alemania dicho sector laboral está dominado por las Iglesias católica y protestante. Siguiendo tales consideraciones vacías de fundamentación jurídica “se podría considerar que también vulnera el apuntado derecho cualquier decisión empresarial que ponga fin a una relación laboral en que un trabajador con cargas familiares tenga, por los motivos que sean, dificultad para acceder a un nuevo empleo”²²¹.

²²¹ S. CAÑAMARES ARRIBAS, “Autonomía de las confesiones...”, *cit.*, p. 49.

5.- LA AUTONOMÍA DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS Y LOS PROFESORES EN LA JURISPRUDENCIA DEL TEDH

En los casos que a continuación estudiaremos, *Siebenhaar c. Alemania* y *Fernández Martínez c. España*, veremos que en ambos casos, los demandantes son contratados por diferentes Iglesias para prestar sus servicios como profesores. En el primero de ellos, las funciones de la profesora demandante se refieren a la educación general de los niños de una guardería de una Iglesia protestante mientras que en el asunto referido a España, el profesor tiene como labor, la enseñanza directa de la doctrina y la moral religiosa católica.

En ambos supuestos, el TEDH tendrá que valorar el alcance de la autonomía de las confesiones religiosas frente a los derechos invocados por cada uno de los demandantes a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión y a no sufrir discriminación por ello.

5.1.- EL ASUNTO *SIEBENHAAR C. ALEMANIA*

5.1.1.- Fundamentos de hecho

El asunto *Siebenhaar c. Alemania*, de 3 de febrero de 2011²²², sometido a la consideración del TEDH tiene como fundamento de hecho el despido extraordinario de una profesora que trabajaba en una guardería dirigida por una parroquia protestante. El despido tiene lugar a raíz de la conversión de la profesora y su participación activa en la *Iglesia Universal*.

En el preámbulo del contrato de trabajo de la profesora, firmado en mayo de 1997, constaba que “el servicio en la Iglesia y el diaconado queda determinado por la misión de anunciar el Evangelio mediante la palabra y las obras. Los colaboradores y los empleados ponen sus habilidades profesionales para servir a este objetivo y formar un servicio a la comunidad, independientemente de su cargo o de sus funciones profesionales. Sobre este fundamento se firma el contrato de trabajo. Además, el párrafo 9 del contrato proporciona la posibilidad al empleador de despedir sin previo aviso por motivo importante”²²³.

El 3 de diciembre de 1998, la Iglesia protestante fue informada por vía anónima de que la demandante era miembro de una comunidad llamada la “Iglesia Universal”, en la que se proponían cursos de iniciación impartidos por ésta²²⁴. Sobre esta cuestión, la demandante fue oída en presencia del Presidente del comité del personal el día 14 de diciembre de 1998. Al día siguiente, se efectuó un encuentro formal entre la interesada, los representantes de la Iglesia protestante y el comité del personal para examinar la situación. Dos días más tarde, la Iglesia protestante, después de haber recibido el acuerdo del comité del personal, pronunció el despido extraordinario de la demandante que se haría efectivo a partir del 1 de enero de 1999²²⁵.

Tras el despido, durante el mismo mes de enero, la demandante presentó la oportuna demanda ante el Tribunal del Trabajo de Pforzheim al entender que el despido no se había ajustado al contrato firmado entre las partes²²⁶. Este Tribunal desestimó la solicitud de la demandante sobre la base de que había incumplido su deber de lealtad con la Iglesia protestante.

²²² STEDH, *Siebenhaar c. Alemania*, de 3 de febrero de 2011, [Nº18136/02].

²²³ *Ibid.* § 9.

²²⁴ *Ibid.* §11.

²²⁵ *Ibid.* §12.

²²⁶ *Ibid.* §13.

Para este Tribunal de instancia, el fallo constituye un modelo de despido extraordinario amparado en el artículo 626.1 del Código Civil alemán. Tomando el criterio establecido por la doctrina del Tribunal Federal alemán, señala que, según el contrato y la normativa aplicable de la Iglesia protestante, la demandante no disponía del derecho de pertenecer, ni de participar en una organización donde los principios, los objetivos o las actividades que se llevan a cabo son contrarios a la misión de la Iglesia protestante. Asimismo, el Tribunal estima que la Iglesia protestante tenía el derecho a imponer a sus empleados el deber de abstenerse de realizar actividades que pusieran en duda su lealtad hacia ella y el deber de adoptar una conducta profesional y privada conforme a sus exigencias²²⁷.

Tras el dictamen de la primera sentencia, la demandante recurrió en apelación ante el Tribunal de Apelación de Bade-Wurtemberg que estimará el citado recurso. Para ello, el Tribunal dispone que aún aprobando las conclusiones del Tribunal del Trabajo en cuanto a la existencia de una falta persistente de lealtad y en cuanto a la incompatibilidad de las enseñanzas y de los objetivos de la *Iglesia Universal* con los principios esenciales y el diseño apropiado de la Iglesia protestante, estas causas no autorizan un despido extraordinario, el cual, según las reglas de la Iglesia protestante, podía justificarse sólo por una falta importante a las obligaciones de lealtad que ponían gravemente en peligro la credibilidad del servicio eclesiástico. Consideró, por tanto, el Tribunal de Apelación, que se podía exigir a la Iglesia protestante que continuara empleando a la demandante hasta el vencimiento del plazo de aviso previo, previsto en caso de despido ordinario²²⁸.

Finalmente dentro de la jurisdicción alemana, el 21 de febrero de 2001, el Tribunal Federal, como órgano constitucional revisor alemán, revocó la sentencia dictada por el Tribunal de Apelación. El Tribunal Federal afirmó que la demandante había escondido su pertenencia a la *Iglesia Universal* en el momento de su contratación. Consideró que se habría podido esperar de la demandante que hubiera informado sobre ello a la Iglesia protestante con el fin de prever soluciones en caso de eventuales conflictos de lealtad. Añadió que, para responder a la cuestión de saber si el despido extraordinario que había sido pronunciado era justificado o no había que reconocer una

²²⁷ *Ibid.* § 14.

²²⁸ *Ibid.* § 15.

importancia primordial al interés de la Iglesia protestante de permanecer creíble ante los ojos del público en general y, en particular, ante los padres de los niños que acudían al jardín de infancia²²⁹.

5.1.2.- Fundamentación jurídica del TEDH

Una vez agotada la vía judicial interna alemana, el caso fue presentado por la demandante ante el TEDH, alegando que el despido vulneraba los artículos 9 y 14 del CEDH. El Tribunal estudiará la ponderación que debe hacerse entre el derecho de la demandante a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (art. 9 CEDH) y a no sufrir discriminación por razón de su religión frente al derecho a la autonomía de las Iglesias, según se establece en el artículo 9 del CEDH en relación con el artículo 11 del mismo.

En este sentido, el Tribunal comienza su fundamentación jurídica, recordando que “las comunidades religiosas tradicional y universalmente existen en forma de estructuras organizadas y que, cuando la organización de una de estas comunidades se pone en tela de juicio, el artículo 9 debe interpretarse a la luz del artículo 11 del Convenio, que protege la vida asociativa contra toda interferencia injustificada del Estado. En efecto, la autonomía de las comunidades es indispensable para el pluralismo en una sociedad democrática; se encuentra en el corazón mismo de la protección del artículo 9 del CEDH. El Tribunal recuerda además, que salvo en casos muy excepcionales, el derecho a la libertad de religión, tal y como la entiende el Convenio, excluye toda apreciación por parte del Estado sobre la legitimidad de las creencias religiosas o sobre las modalidades de expresión de estas”²³⁰.

Respecto a las obligaciones positivas en materia de jurisdicción laboral, el TEDH dispone que Alemania cumplió con ellas al implementar un sistema de Tribunales laborales y la competencia de un Tribunal Constitucional para revisar las decisiones de estos²³¹. Además, en la sentencia se observa que los Tribunales alemanes se refirieron a la doctrina establecida por su Tribunal Federal. Particularmente recordaron que si la aplicación del derecho laboral estatal no tiene por resultado sustraer

²²⁹ *Ibid.* § 16.

²³⁰ *Ibid.* § 41.

²³¹ *Ibid.* § 42.

las relaciones de trabajo del dominio de los asuntos propios de las Iglesias, el Juez del Trabajo debía respetar los principios fundamentales de las prescripciones religiosas y morales de los empleadores eclesiásticos sólo con la condición de que estas prescripciones tuvieran en cuenta las establecidas por las Iglesias constituidas y que no fueran contrarias a los principios fundamentales del ordenamiento jurídico²³².

Se recoge también que los Tribunales laborales apuntaron que bajo el contrato de trabajo y las normas que lo regulan, la demandante “no tenía el derecho a pertenecer ni a participar en una organización cuyos objetivos estaban en contradicción con la misión de la Iglesia protestante, la cual podía imponer a sus empleados que se abstuvieran de realizar actividades que hicieran dudar de su lealtad respecto a ella, y que adoptaran un comportamiento profesional y privado de acuerdo con sus exigencias”²³³.

Finalmente, el TEDH afirma que los Tribunales del Trabajo han demostrado suficientemente que las obligaciones de lealtad impuestas por la Iglesia protestante eran aceptables ya que tenían la intención de preservar la credibilidad de la Iglesia en lo que respecta a la opinión pública y a los padres de los niños que asistían a la guardería²³⁴.

Cabe resaltar, la referencia que hace el Tribunal a la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre, acerca de la legitimidad de la exigencia de determinadas obligaciones profesionales impuestas por parte de la Iglesia a la demandante, derivadas del hecho de haber sido contratada por una Iglesia cuya ética, evidentemente, se basa en la religión²³⁵. Por ello, a juicio de CAÑAMARES, el fundamento para legitimar la posibilidad de discriminación en las relaciones jurídicas establecidas con particulares se encuentra en la autonomía religiosa de las confesiones²³⁶.

El Tribunal resolvió de forma unánime, que el artículo 9 del Convenio no imponía en este caso al Estado alemán la obligación de ofrecer a la demandante una protección superior y, por tanto, declara la inexistencia de la violación del derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. De este modo, el TEDH reconoce el principio de autonomía de las confesiones religiosas que implica la prohibición de

²³² *Ibid.* § 43.

²³³ *Ibid.* § 44.

²³⁴ *Ibid.* § 46.

²³⁵ S. CAÑAMARES ARRIBAS, “Autonomía de las confesiones...”, *cit.*, p. 50.

²³⁶ *Ibid.*, p. 65.

toda intromisión no justificada por parte del Estado. Únicamente, el control de las autoridades públicas puede alcanzar a valorar si las decisiones adoptadas por las autoridades religiosas se ajustan al ordenamiento jurídico, ponderando en todos los casos los intereses de las partes en conflicto. Por último, se reafirma el deber de lealtad que debe cumplir un trabajador con su empleador, cuya ética se funda en una religión o creencia filosófica.

5.2.-EL ASUNTO *FERNÁNDEZ MARTÍNEZ C. ESPAÑA*

Los hechos que son sometidos al juicio del TEDH, son los abordados por el Tribunal Constitucional español en la STC 128/2007, de 4 de junio de 2007 y que han sido expuestos en el apartado 3.2 de este trabajo. El Tribunal tendrá que pronunciarse sobre la no renovación de un profesor de religión al haberle sido retirado el certificado de idoneidad requerido según la normativa vigente, teniendo como telón de fondo, el sistema de contratación de los profesores de religión en España y cuáles son los límites de la autonomía de las confesiones religiosas.

Antes de abordar el fondo del asunto en el que el TEDH enmarca el proceso, hemos de resaltar la valoración que hace el Tribunal acerca de dos cuestiones extrañas al objeto del litigio planteadas por el demandante. La primera de ellas se refiere a la queja del actor por supuestamente haber sufrido discriminación al haber hecho pública su situación familiar, ya que, según su entendimiento, dicha manifestación pública quedaría dentro de su derecho a la libertad de expresión²³⁷. La respuesta del Tribunal consiste en declarar que no ha lugar a examinar dicha cuestión al no plantearse bajo el enfoque del artículo 14 del CEDH²³⁸ (prohibición de discriminación), solo o en

²³⁷ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 90.

²³⁸ Art. 14 CEDH: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

combinación de los artículos 8 del CEDH (derecho al respeto a la vida privada y familiar) y 10 del CEDH (derecho a la libertad de expresión)²³⁹.

La segunda cuestión suscitada por el demandante sugiere que se ha vulnerado el artículo 6.1 del CEDH²⁴⁰, derecho a un proceso equitativo. En su demanda, el actor alega que debido a las creencias religiosas favorables a la Iglesia católica de dos de los magistrados del Tribunal Constitucional que dictaron la sentencia respecto de su caso, estos deberían haberse abstenido en su dictamen, incurriendo al no hacerlo, en una falta de imparcialidad de la cual no fue consciente hasta que leyó la sentencia²⁴¹.

El Tribunal señala que desde la admisión a trámite de su recurso, el demandante conocía la composición de la Sala y, por tanto, es ésta y no otra la fecha a partir de la cual podía haber impugnado la supuesta falta de imparcialidad²⁴². Sin embargo, no presentó en su momento ninguna demanda de recusación, por lo que el Tribunal

²³⁹ Art. 10 CEDH: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa. 2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial”.

²⁴⁰ Art. 6.1 CEDH: “Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida en que sea considerado estrictamente necesario por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia”.

²⁴¹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 94.

²⁴² A juicio del *European Centre for Law and Justice*, tercero interviniente en el procedimiento, “la demanda presentada se muestra hasta tal punto excesiva en sus intenciones, que llega a plantear como argumento la falta de imparcialidad de una parte de los magistrados del Tribunal Constitucional por ser de creencia católica. Prejuizar la parcialidad de un magistrado por el mero hecho de tener una determinada convicción religiosa o filosófica parece algo francamente inapropiado. Ello conllevaría a declararles no aptos para sus funciones, impidiéndose el buen ejercicio de la justicia en una sociedad plural. La historia ha mostrado algunos ejemplos de prejuicios religiosos, como lo fue en los años treinta el caso de la expulsión de los miembros de la comunidad judía de la Administración alemana, así como la prohibición de practicar algunas profesiones u otras actividades de la vida pública”. G. PUPPINCK y S. GÓMEZ, “Síntesis de las observaciones del Centro Europeo para la Ley y la Justicia sobre el asunto José Antonio Fernández Martínez contra España, (nº 56030/07)”, disponible en el documento: <http://eclj.org/PDF/CEDH-Fernandez-Martinez-Sintesis-de-las-observaciones-delECLJ.pdf> (Fecha de consulta, el 23 de mayo de 2013).

constata que el interesado no utilizó todos los medios de los que disponía en el Derecho interno para impugnar la supuesta falta de imparcialidad²⁴³.

5.2.1.- Determinación del objeto del litigio

Para determinar el objeto del litigio, el Tribunal realiza unas observaciones preliminares, en las que dispone que la no renovación del contrato de trabajo tuvo su origen en la publicidad dada al estado civil del demandante y su modo de vida familiar. Partiendo de esta consideración, el Tribunal estudiará, por un lado, la supuesta violación del artículo 8 del CEDH, que garantiza el derecho al respeto a la vida privada y familiar, de forma independiente y, por otro lado, examinará los hechos bajo el prisma del artículo 14 del CEDH, aisladamente o en relación con los artículos 8 y 10 del CEDH, siendo este último precepto el garante de la libertad de expresión.

5.2.2.- Tesis de las partes respecto a la supuesta violación del artículo 8 del CEDH

El Gobierno español alega en síntesis que, en este caso, la aplicación del artículo 8 del CEDH no entra en juego, al tratarse de un conflicto intra-eclesiástico, donde subyace una relación de confianza entre el Obispo y el demandante la cual se rompió por parte de éste, al hacer pública de forma voluntaria su situación personal y familiar en un periódico, en el que se hacía pública la participación del demandante en la reunión celebrada por el Movimiento Pro Celibato Opcional y además, se manifestaban diversas opiniones contrarias a la doctrina católica²⁴⁴.

Asimismo, recuerda el Gobierno que de conformidad con los Acuerdos suscritos entre el Estado español y la Iglesia católica, la propuesta de los profesores de religión y moral católica en España pertenece al Obispo basándose en criterios estrictamente religiosos y morales debiendo el Estado adoptar una postura de neutralidad con el fin de respetar el derecho a la libertad religiosa colectiva, limitándose, por tanto, la intervención del Estado a comprobar el respeto de los derechos fundamentales²⁴⁵.

El *European Centre for Law and Justice*, uno de los terceros intervinientes junto a la Conferencia Episcopal Española, considera que en este caso particular no se ha

²⁴³ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, §§ 101-102.

²⁴⁴ *Ibid.* §§ 53, 61-64.

²⁴⁵ *Ibid.*

producido una violación de los derechos invocados por el demandante y comparte la postura del Tribunal Constitucional español, según el cual, la decisión del Obispo no era ni discrecional, ya que no eludía completamente el control de los tribunales internos, ni arbitraria, puesto que las posibles intervenciones en los derechos del demandante estaban debidamente justificadas mediante el respeto, derivado del “ejercicio lícito del derecho fundamental de la Iglesia católica a la libertad religiosa en su dimensión colectiva o comunitaria (art. 16.1 CE), sobre el derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos (art. 27.3 CE)”²⁴⁶.

Por su parte, el demandante estima que la causa de la no renovación de su contrato ha sido motivada por su condición de sacerdote casado²⁴⁷. Asimismo, considera que su pertenencia al Movimiento Pro-Celibato Opcional constituye una actividad legítima que pertenece a la esfera de su vida privada que no atenta contra los principios del dogma católico, ni entra en contradicción con su compromiso como profesor de religión. Es por ello, por lo que entiende que la intromisión en su vida privada llevada a cabo supuestamente por las autoridades eclesiásticas, no está legitimada²⁴⁸. Y respecto a la noción de «escándalo», alega que su situación personal era conocida tanto por el Obispado como por los padres de los alumnos y que ello nunca antes había sido obstáculo para la renovación del certificado de aptitud²⁴⁹.

A continuación, el TEDH comienza con su apreciación del caso y la fundamentación jurídica.

5.2.3.- El derecho al respeto a la vida privada y familiar

El Tribunal, estudiará si es aplicable al caso el artículo 8 del CEDH que, como ya hemos indicado, garantiza el derecho al respeto a la vida privada y familiar de los ciudadanos.

²⁴⁶ G. PUPPINCK, “Observaciones escritas en intervención a terceros. Presentadas en el caso nº 56030/07. José Antonio Fernández Martínez contra España”, disponible en la página web del *European Centre for Law and Justice*, en concreto en <http://eclj.org/PDF/ECLJ-OBSERVATIONS-CEDH-FERNANDEZ-MARTINEZ-contre-ESPAGNE-TRAD-ESPAGNOLE.pdf>. (Fecha de consulta, 26 de mayo de 2013).

²⁴⁷ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 54.

²⁴⁸ *Ibid.* §§ 68-69.

²⁴⁹ *Ibid.* § 71.

Para abordar esta cuestión, además de las alegaciones de las partes indicadas en el apartado anterior, la sentencia recoge también otros argumentos de los terceros intervinientes —el *European Centre for Law and Justice*²⁵⁰ y la Conferencia Episcopal Española —quienes recuerdan que queda bajo la responsabilidad del demandante la difusión de la información relativa a su vida, así como su exclusiva responsabilidad por haber tomado públicamente posición en contra de las enseñanzas de una religión que él mismo había aceptado impartir. Por ello, únicamente es esta toma de posición pública del demandante la que conviene examinar para saber si el artículo 8 del CEDH ha sido respetado²⁵¹.

Respecto a estos pronunciamientos públicos contrarios a la doctrina católica, cabe hacer cierta apreciación sobre la libertad del demandante. Tal y como ha señalado la jurisprudencia del TEDH²⁵² es preciso distinguir entre los aspectos interno y externo de la libertad religiosa. El aspecto interno consiste en la libertad de *creer*, que comprende la libertad para elegir las propias creencias —religiosas o no— y la libertad para cambiar de religión²⁵³. En consecuencia, en caso de desacuerdo con la dogmática de una confesión religiosa, tanto los fieles como los religiosos que han adquirido libremente algún compromiso religioso, más aún, aquéllos que han aceptado una misión pastoral como lo es la enseñanza de la religión, tienen la facultad de abandonar la tarea religiosa encomendada en el ejercicio de su derecho a la libertad religiosa²⁵⁴.

En segundo lugar, el aspecto externo de la libertad religiosa consiste en la libertad de *actuar* de acuerdo con la propia religión o creencia, siendo ésta una libertad *relativa*. De hecho, el artículo 9.2 del CEDH establece explícitamente que las

²⁵⁰ Un resumen y análisis de las observaciones presentadas por el *European Centre for Law and Justice*, están recogidas en el documento, “Síntesis de las observaciones del Centro...”, *cit.*

²⁵¹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 55.

²⁵² Caso *Kjeldsen, Busk Madsen y Pedersen c. Dinamarca*, 7 diciembre 1976. El TEDH afirmó que, aunque el plan de estudios del colegio era contrario a las creencias de los demandantes (aspecto interno), las autoridades educativas danesas no habían perseguido finalidad alguna de adoctrinamiento (aspecto externo), en cuanto el plan de estudios difundía los conocimientos de manera *objetiva, crítica y pluralista* y, por tanto, la legislación impugnada no hiere en sí misma las convicciones filosóficas y religiosas de los demandantes en la medida prohibida por la segunda frase del art. 2 del PA I del CEDH). Además, la STEDH *Kokkinakis c. Grecia*, de 25 de mayo de 1993, coincide en que las limitaciones establecidas en el artículo 9.2 del CEDH sólo son aplicables a la libertad de *manifestar* la propia religión o convicciones, pero no a la libertad de *elegir* la propia religión o convicciones.

²⁵³ J. MARTÍNEZ-TORRÓN, “Los límites a la libertad de religión y de creencia en el Convenio Europeo de Derechos Humanos”, en *RGDCDEE* 2 (2003), p. 4.

²⁵⁴ G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, p. 33-34.

limitaciones en él mencionadas sólo son aplicables a la libertad de manifestar su religión o sus convicciones²⁵⁵, siendo uno de estos límites normativos la protección de los derechos y las libertades de los demás. De este modo, con el fin de respetar la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión de otros miembros de la Iglesia que sí actúan de acuerdo con los principios y valores de la religión y así lo esperan de aquéllos que realizan tareas pastorales, la libertad de expresión de éstos queda bajo el marco del deber de lealtad hacia la Iglesia católica y sus principios, con el fin de evitar un posible escándalo dentro de la Iglesia²⁵⁶.

Siguiendo con la argumentación de la sentencia, el TEDH delimita el alcance de lo que se entiende por «vida privada» en el ámbito laboral para valorar si es o no aplicable al caso el artículo 8 del CEDH²⁵⁷. Para ello, se remite a diferentes fallos judiciales dictados anteriormente por el mismo Tribunal.

Así pues, establece en idénticos términos a los expresados en la sentencia del caso *Bigaeva c. Grecia*²⁵⁸ que “no existe ninguna razón de principio para considerar que la «vida privada» excluye las actividades profesionales” teniendo en cuenta que “es en el marco laboral donde la mayoría de las personas tienen muchas, incluso el máximo de ocasiones para estrechar sus vínculos con el mundo exterior”²⁵⁹. Es por ello que el Tribunal considera que los hechos acaecidos entran en su esfera de protección en base a que la no renovación del contrato afecta a la posibilidad del demandante de ejercer su actividad profesional, a la vez que se ve afectado el disfrute de su derecho al respeto a la «vida privada»²⁶⁰.

En consecuencia, el Tribunal presenta como cuestión litigiosa para resolver a la luz de este artículo, si el Estado español debía haber dado primacía al derecho del demandante a su vida privada, la cual hizo pública en un periódico regional español, o si el derecho preferente correspondía a la Iglesia católica, al no renovar el contrato de trabajo del profesor de religión tras la publicación del artículo de periódico donde el demandante expresaba su oposición respecto a distintos asuntos relacionados con la

²⁵⁵ J. MARTÍNEZ-TORRÓN, “Los límites a la libertad de religión...”, *cit.*, p. 4.

²⁵⁶ G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, p. 34.

²⁵⁷ *Ibid.* § 79.

²⁵⁸ STEDH, *Bigaeva c. Grecia*, de 28 de mayo de 2009, § 23.

²⁵⁹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, §§ 56-57.

²⁶⁰ *Ibid.* § 60.

doctrina católica, haciendo además pública su condición personal y familiar, resaltando que la dispensa no permitía al demandante impartir clases de religión salvo con expresa autorización del Obispo.

5.2.4.- Autonomía doctrinal e institucional de las confesiones religiosas

El TEDH, tal y como hiciera en el caso estudiado *Siebenhaar c. Alemania*, considera “que las comunidades religiosas existen tradicional y universalmente, bajo la forma de estructuras organizadas”²⁶¹. Cuando la organización de tal comunidad se pone en tela de juicio, el artículo 9 del CEDH debe interpretarse bajo la luz del artículo 11 del mismo, de tal modo, que la autonomía de dichas comunidades, debe ser respetada para garantizar el pluralismo en una sociedad democrática²⁶², predicándose dicha autonomía de las confesiones religiosas respecto a las autoridades civiles.

La protección de esta autonomía, tiene su fundamento en “la dimensión espiritual de instituciones religiosas *per se*, instituciones religiosas que suelen tener en sí mismas un significado y un rol en la fe y en el ejercicio del culto”²⁶³. De forma concreta, respecto a la Iglesia católica, la existencia de la institución eclesiástica, su estructura y su funcionamiento sometido a las normas del Derecho canónico, condiciona la existencia de dicha religión²⁶⁴ y, por tanto, intervenir en contra del funcionamiento de la Iglesia, imponiendo por ejemplo los requisitos que debe reunir un candidato a profesor de religión o el comportamiento de éstos que la autoridad eclesiástica debe tolerar, atenta a la religión en sí misma²⁶⁵.

Por ello, el Estado debe mantenerse al margen del funcionamiento interno de las religiones, absteniéndose de cualquier intervención arbitraria, tanto en favor de la libertad religiosa de la que gozan las confesiones religiosas como tales, como en favor del derecho a la libertad de religión de los miembros de éstas²⁶⁶, por cuanto “si la organización de la vida de la comunidad no estuviera protegida por el artículo 9 del Convenio, los otros aspectos de la libertad de religión del individuo se fragilizarían”.

²⁶¹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 80.

²⁶² *Ibid.* § 80.

²⁶³ G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, p. 20.

²⁶⁴ *Vid.*, J. HERVADA, “El Derecho en el pueblo de Dios”, en *Introducción al estudio del Derecho canónico*, Euns, Navarra 2007, pp. 13-40.

²⁶⁵ Cfr. G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, pp. 18-21.

²⁶⁶ *Ibid.* p. 20.

Además, el Tribunal de Estrasburgo recuerda que, salvo casos excepcionales, ningún Estado tiene autoridad para valorar la legitimidad de las creencias religiosas y sus formas de culto, las cuales entran dentro del ámbito de protección de la libertad de religión del artículo 9 del Convenio²⁶⁷. Esta apreciación cabe entenderla dentro del marco de la *autonomía en la doctrina* de la que gozan las confesiones religiosas y que está fundada sobre la libertad teológica de cada una de ellas. Esto implica que, en caso de conflicto interno en una Iglesia, el Estado debe permanecer neutral y no puede tomar posición, sobre todo, si se trata de un conflicto de naturaleza religiosa o teológica²⁶⁸.

La dependencia que la Iglesia reclama de la enseñanza y educación religiosa católica que se lleva a cabo en las escuelas es la referida a *los aspectos espirituales* de la prestación profesional, es decir, a los contenidos de la enseñanza religiosa y a las orientaciones y modo de ejercicio de la docencia, en la medida en que son estos aspectos, los que garantizan la genuinidad católica²⁶⁹, la autenticidad del *producto*²⁷⁰.

Y desde esta perspectiva, la reciente jurisprudencia del TEDH sigue la línea de la extinta Comisión, que establece que el artículo 9 CEDH, no protege el ejercicio de la libertad religiosa dentro de una Iglesia, es decir, que no protege la supuesta libertad de una persona para mantener una posición heterodoxa dentro de su Iglesia sino que la libertad religiosa individual queda suficientemente tutelada por el hecho de que una persona es libre para abandonar su comunidad religiosa en todo momento. De ahí que, en caso de conflicto entre una Iglesia y algunos de sus miembros, el artículo 9 CEDH no tutele ningún supuesto derecho de éstos a impugnar una decisión eclesiástica ante los tribunales civiles, pues sólo las autoridades eclesiásticas son competentes para resolver sus disputas internas²⁷¹.

Esta tesis es sostenida por el TEDH en el caso *Ahtinen c. Finlandia*²⁷², en el que se afirma que la resolución judicial de cuestiones como la continuación del servicio de un sacerdote en una Iglesia sería contraria a los principios de autonomía e

²⁶⁷ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 80.

²⁶⁸ G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, p. 18.

²⁶⁹ J. OTADUY, “Relación jurídica de los profesores de religión en España. La dimensión canónica”, en *Ius Canonicum* Vol. 46, N° 92 (2006), p. 464.

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 457.

²⁷¹ J. MARTÍNEZ-TORRÓN, “Los límites a la libertad de religión...”, *cit.*, pp. 35-36.

²⁷² STEDH, *Ahtinen contra Finlandia*, de 26 de septiembre de 2008, § 41.

independencia garantizados, entre otros, por la Carta de Derechos y Libertades Fundamentales.

En este asunto sometido a su consideración, el Tribunal señala que la Iglesia evangélica luterana tiene derecho, de conformidad con la Ley finlandesa, a administrar sus propios asuntos. Es independiente en temas como el nombramiento de sus sacerdotes y su posterior servicio. La legislación aplicable deja a la Iglesia, como empleadora, que determine el período y el lugar de la actividad pastoral. El Tribunal señala que, al aceptar un empleo eclesiástico, los sacerdotes son conscientes de la posibilidad de traslado posterior y, por tanto, el demandante, aceptando servir como sacerdote en la Iglesia, se compromete a acatar sus normas que forman parte de la Ley de la Iglesia y del Reglamento del Procedimiento de la misma.

En el asunto *Leyla Şahin c. Turquía*²⁷³, el TEDH ha subrayado que el papel del Estado como organizador neutral e imparcial del ejercicio de las distintas religiones, credos y creencias, es propicio para el orden, la armonía y la tolerancia en una sociedad democrática religiosa. Asimismo, considera que el deber de neutralidad e imparcialidad estatal es incompatible con cualquier poder por parte del Estado para evaluar la legitimidad de las creencias religiosas o las formas en que se expresan las mismas²⁷⁴. En consecuencia, es la aplicación del principio de autonomía de las confesiones religiosas, el que da lugar a que el Tribunal vete al Estado la imposición a un determinado grupo religioso, de admitir a alguna persona entre sus fieles o a confiarle alguna responsabilidad religiosa²⁷⁵.

De igual forma, en el caso *Hassan y Tchaouch c. Bulgaria*²⁷⁶, al que se remite la sentencia que analizamos, la Gran Sala del TEDH recordó y consagró la autonomía de las comunidades religiosas como pilar fundamental para el pacífico disfrute del derecho a la libertad de religión de los ciudadanos en los siguientes términos: “El derecho de los fieles a la libertad de religión supone que la comunidad pueda funcionar de forma pacífica, sin intervención arbitraria del Estado. En efecto, la autonomía de las comunidades religiosas es indispensable para el pluralismo en una sociedad democrática

²⁷³ STEDH, *Leyla Şahin c. Turquía*, [GC], de 10 de noviembre de 2005.

²⁷⁴ *Ibid.* § 107.

²⁷⁵ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 80.

²⁷⁶ STEDH, *Hassan y Tchaouch c. Bulgaria* [GC], de 26 de octubre de 2000.

y se encuentra, por tanto, en el propio seno de la protección brindada por el artículo 9. Presenta un interés directo no únicamente para la organización de la comunidad, como tal, sino también para el disfrute efectivo del derecho a la libertad de religión por parte del conjunto de sus miembros activos. Si la organización de la vida de la comunidad no estuviera protegida por el artículo 9 del Convenio, el resto de aspectos de la libertad de religión del individuo se verían fragilizados”²⁷⁷.

Por último, la sentencia estudiada afirma en este sentido, que la definición de los criterios morales, en el origen de la no renovación pertenece exclusivamente a las autoridades religiosas, limitándose las jurisdicciones internas a examinar si otros motivos que no sean los estrictamente religiosos, han intervenido en la decisión de no designar al candidato a profesor, ya que sólo estos últimos están protegidos por el principio de libertad religiosa²⁷⁸.

5.2.5.- Control jurisdiccional para la salvaguarda de los derechos fundamentales

Respecto al control jurisdiccional de las decisiones tomadas por las autoridades eclesiásticas, el Tribunal de Estrasburgo se remite a la legislación y la doctrina constitucional españolas. En concreto, acude al artículo 16.3 de la CE para indicar que en el derecho español la noción de autonomía de las comunidades religiosas está matizada por el principio de neutralidad religiosa del Estado y, por tanto, este principio impide al Estado pronunciarse sobre nociones tales como el escándalo o el celibato de los sacerdotes²⁷⁹.

Cabe apuntar en este sentido, que la neutralidad ideológica del Estado no es explícitamente mencionada en la Constitución española sino que puede considerarse derivación o síntesis de otros principios constitucionales, como el pluralismo, la libertad

²⁷⁷ STEDH, *Hassan y Tchaouch c. Bulgaria* [GC], 26 de octubre de 2000, § 84.

²⁷⁸ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 81.

²⁷⁹ *Ibid.* § 81.

ideológica y religiosa y la aconfesionalidad del Estado que han sido desarrollados por la doctrina del Tribunal Constitucional²⁸⁰ y la legislación española²⁸¹.

Dentro de la normativa española, el mencionado artículo 16 de la CE establece un doble mandato constitucional a los poderes públicos para que mantengan relaciones con las confesiones religiosas y que estas sean de cooperación. Dicho precepto constitucional implica que el Estado es incompetente para pronunciarse sobre lo religioso en cuanto tal, derivándose de tal imperativo que en ningún momento cabe la confusión entre las funciones estatales y religiosas, limitándose el Estado a velar por la igualdad en el ejercicio de la libertad religiosa individual y colectiva dentro del orden público constitucional²⁸². En definitiva, tal y como establece la doctrina del TC, el artículo 16.3 de la CE, “impide (...) que los valores o intereses religiosos se erijan en parámetros para medir la legitimidad o justicia de las normas y actos de los poderes públicos. Al mismo tiempo, el citado precepto constitucional veda cualquier tipo de confusión entre funciones religiosas y funciones estatales”²⁸³.

La posición del TC ha seguido esta línea en los últimos años, precisando que “en su dimensión objetiva, la libertad religiosa comporta una doble exigencia, a que se refiere el artículo 16.3 CE: por un lado, la de neutralidad de los poderes públicos, ínsita

²⁸⁰ Entre otras, en la STC 24/1982, de 13 de mayo, FJ. 1º, se expone lo siguiente: “El principio de libertad religiosa reconoce el derecho de los ciudadanos a actuar en este campo con plena inmunidad de coacción del Estado y de cualesquiera grupos sociales, de manera que el Estado se prohíbe a sí mismo cualquier concurrencia, junto a los ciudadanos, en calidad de sujeto de actos o de actitudes de signo religioso”. Recientemente y siguiendo esta línea, en la STC 34/2011, de 28 de marzo, F.J 3º, se establece que “[n]uestra Constitución reconoce la libertad religiosa, garantizándola tanto a los individuos como a las comunidades, sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley (art. 16.1 CE). En su dimensión objetiva, la libertad religiosa comporta una doble exigencia, a la que se refiere el art. 16.3 CE: primero, la de neutralidad de los poderes públicos, ínsita en la aconfesionalidad del Estado; segundo, el mantenimiento de relaciones de cooperación de los poderes públicos con las diversas confesiones”.

²⁸¹ J. OTADUY GUERIN, “Neutralidad ideológica del Estado y del sistema educativo público”, en *Jornada de Estudio sobre “Educación para la ciudadanía”*, (Conferencia Episcopal Española), Madrid 2006, p. 3.

²⁸² Z. COMBALÍA, “Relación entre laicidad del Estado y libertad religiosa en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *RGDCDEE* 24 (2010), p. 8.

²⁸³ STC 24/1982, de 13 de mayo de 1982, FJ. 1º. En idéntica línea doctrinal, destaca la STC 265/1988, de 22 de diciembre de 1988, con la particularidad de que añade la relación de la neutralidad del Estado con el principio de cooperación: “Tanto el artículo VI.2 del Acuerdo (...) como los preceptos con rango de Ley que tiene relación con dicho precepto (...), son susceptibles de una interpretación conforme con la Constitución en tanto que representan una manifestación de las relaciones de cooperación de los poderes públicos con la Iglesia católica, que ha de hacerse compatible en todo caso con el libre ejercicio y la interpretación más favorable de los derechos y libertades reconocidos a los ciudadanos por la Constitución” (FJ. 5º).

en la aconfesionalidad del Estado; por otro lado, el mantenimiento de relaciones de cooperación de los poderes públicos con las diversas Iglesias”²⁸⁴.

A luz de esta doctrina, podemos entender que el hecho de que el Estado deba abstenerse de concurrir en materia religiosa no implica que por parte de las autoridades públicas deba ignorarse o perseguirse el fenómeno religioso manifestado en la profesión de las creencias religiosas y el culto tanto en la dimensión individual como colectiva, de forma privada o pública²⁸⁵. Desde la perspectiva del Estado constitucional, “la neutralidad no puede fundarse, ni siquiera implícitamente, sobre una pretendida superioridad del saber secular sobre el saber religioso”²⁸⁶, pues ello supondría convertir el laicismo en confesión estatal, perdiendo el Estado su aconfesionalidad, su neutralidad y su laicidad²⁸⁷.

El TEDH integra esta doctrina del Tribunal Constitucional español, subrayando que “en una sociedad democrática pluralista, la obligación de imparcialidad y neutralidad del Estado respecto a las distintas religiones, cultos y creencias es incompatible con cualquier facultad de apreciación por parte del Estado sobre la legitimidad de las creencias religiosas o sobre las modalidades de expresión de ésta”²⁸⁸. Para poder hablar de una sociedad verdaderamente plural y democrática es necesario que los poderes públicos garanticen el disfrute de los derechos de los ciudadanos, concretamente del derecho a la libertad ideológica y religiosa, en la forma en que se presenta en la sociedad, con las diferentes opciones que en ella se muestran²⁸⁹, sin pretender cambiar los valores y principios socialmente compartidos. Es por ello, por lo que, al amparo del artículo 9 del CEDH, cada Estado deberá garantizar el respeto de las creencias e ideales propios de sus ciudadanos sin interferir en el modelo de sociedad

²⁸⁴ STC 154/2002, de 18 de julio de 2002, FJ. 6º.

²⁸⁵ Acerca del alcance de la libertad religiosa tanto en su dimensión privada como pública, *vid.*, la STEDH, *Y / Z contra República Federal de Alemania* [GC] (asuntos acumulados C-71/11 y C-99/11), de 5 de septiembre de 2012, sobre la concesión del estatuto de refugiado al interesado, al haberse acreditado que una vez de regreso a su país de origen, este practicará una religión que le expone a un riesgo real de persecución, considerando que el hecho de que pudiera evitar el riesgo renunciando a determinados actos religiosos no es, en principio, pertinente.

²⁸⁶ R. NAVARRO-VALLS, “Neutralidad activa y laicidad positiva. (Observaciones a “Para una interpretación laica de la Constitución”, del profesor A. Ruiz Miguel)”, en *RGDCDEE* 18 (2008), p. 16.

²⁸⁷ Z. COMBALÍA, “Relación entre laicidad del Estado...”, *cit.*, p. 17.

²⁸⁸ STEDH, *Zengin c. Turquía*, de 9 de octubre de 2007, § 54.

²⁸⁹ A. GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, “La enseñanza de...”, *cit.*, p. 58.

democrática que por sí mismos y en el legítimo uso de sus derechos y libertades, han constituido.

A la vista de la situación, en base a la neutralidad estatal, dispone el TEDH que la actuación del Estado debe limitarse al control jurisdiccional para garantizar que las confesiones religiosas, en la realización de sus actividades, guardan el debido respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas²⁹⁰. En este caso, según dicta la sentencia del TEDH, dicho control jurisdiccional ha sido apropiado ya que el demandante ha visto satisfecho su derecho a la tutela judicial efectiva al haber litigado ante todas las instancias jurisdiccionales españolas, las cuales garantizan plenamente la protección de sus intereses, es decir, que ha tenido la posibilidad de recurrir ante la jurisdicción ordinaria en dos instancias y presentar recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional²⁹¹, siguiendo la línea marcada en el asunto anteriormente estudiado, *Siebenhaar c. Alemania*.

5.2.6.- Los hechos en litigio son de naturaleza religiosa

El TEDH dispone que la no renovación del contrato se debió únicamente a causas de motivación religiosa. Por consiguiente, a causa de los principios de libertad religiosa y neutralidad, el TEDH entiende que él mismo queda impedido de ir más allá en el examen relativo a la necesidad y a la proporcionalidad de la decisión de la no renovación, debiendo limitar su papel a comprobar que los principios fundamentales del orden jurídico interno o la dignidad del demandante, no han sido acusados²⁹².

En el caso de llevar más lejos un análisis en lo relativo a la necesidad y proporcionalidad de las causas de naturaleza religiosa que se invocan para no renovar la DEI, estaríamos ante una vulneración del principio de la libertad religiosa. La pretensión de establecer un control de la proporcionalidad pone en el mismo plano una creencia con una sanción y supondría juzgar el valor de dicha creencia, lo que a su vez implicaría una injerencia en el orden interno de la Iglesia. La sanción religiosa impuesta por una norma de Derecho confesional permanece dentro del orden interno de la Iglesia, aunque produzca efectos de orden externo, lo que nos lleva a concluir que establecer un

²⁹⁰ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 81.

²⁹¹ *Ibid.* § 82.

²⁹² *Ibid.* § 84.

juicio sobre la sanción sería establecer un juicio de valor sobre la norma que la garantiza, vulnerando con ello el derecho a la autonomía religiosa de la Iglesia²⁹³.

Respecto a la *proporcionalidad* de la medida adoptada por el Obispado, el TEDH establece que “las jurisdicciones competentes han demostrado suficientemente que las obligaciones de lealtad eran aceptables en lo que tenían como objetivo, preservar la sensibilidad del público y de los padres de alumnos del Instituto”²⁹⁴. Considera que se rompió el vínculo de confianza que debe guardarse en una relación laboral tan particular como lo es la de un profesor de religión y moral católicas, teniendo en cuenta que según la situación personal del demandante, éste debía una *obligación de lealtad* más alta, ya que cuando comenzó a impartir sus clases aún no había recibido la dispensa del celibato y, por tanto, su situación canónica era la de «sacerdote casado»²⁹⁵. Por tanto, añade el Tribunal, que “cuando, como en este caso, el vínculo de confianza se rompe, el Obispo debe, en aplicación de las disposiciones del Código de Derecho Canónico, dejar de proponer al candidato para el puesto”²⁹⁶.

De este modo, la sentencia establece que el Obispo actuó al amparo del principio de autonomía religiosa, según el deber requerido por las normas del Derecho canónico para salvaguardar el derecho de libertad religiosa en su dimensión externa y colectiva ya que el demandante, al optar libremente al puesto de trabajo, debía conocer las singularidades de la relación laboral que se le proponía, en tanto en cuanto, es potestad del Obispo proponer o no a los candidatos al puesto de profesor de religión de su Diócesis y conceder así la DEI, conforme al canon 805 CIC²⁹⁷. Nos encontramos así, ante una relación jurídico-canónica entre el profesor de religión y el Ordinario, que será una relación instrumental respecto a la sucesiva relación jurídico-civil del profesor de religión católica con la Administración educativa contratante²⁹⁸. El canon 805 CIC que introduce la propuesta del profesor de religión por parte del Ordinario, no consiste en una disposición arbitraria, sino que supone el reconocimiento de unas competencias eclesiales legitimadas por el Ordenamiento jurídico civil. Por tanto, “la propuesta es el

²⁹³ Cfr. G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, p. 23.

²⁹⁴ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 87.

²⁹⁵ *Ibid.* § 86.

²⁹⁶ *Ibid.* § 85.

²⁹⁷ *Ibid.*

²⁹⁸ M. GAS AIXENDRI “La declaración canónica de idoneidad...”, *cit.*, pp. 4-5.

instrumento a través del cual se proyecta la intervención de la Iglesia en aquella relación civil que permite el desempeño, a tenor de las prescripciones legales, del encargo de la docencia religiosa”²⁹⁹, teniendo en cuenta que el desarrollo de la docencia religiosa no se limita a exponer de manera crítica los dogmas y principios de la religión católica sino que se extiende a transmitir una experiencia de fe y, por tanto, la valoración acerca de si una persona es apta para llevar a cabo dicho testimonio de fe corresponde al juicio de la autoridad eclesiástica que en el caso de la Iglesia católica es el Ordinario del lugar, a tenor del precepto canónico mencionado³⁰⁰.

Por tanto, el Tribunal estima que al no renovar el contrato del demandante, “las autoridades eclesiásticas no han hecho más que cumplir con las obligaciones que les incumben, aplicando el *principio de autonomía religiosa*”³⁰¹.

5.2.7.- Las exigencias profesionales impuestas por el empleador son legítimas

El TEDH hace alusión a la Directiva 78/2000/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, para sostener que es totalmente acorde a Derecho que un empleador establezca determinados requisitos profesionales a sus empleados para desarrollar su labor profesional, debido a que el objeto del empleo tiene como fundamento una ética religiosa³⁰².

Como punto de partida respecto a la particular relación laboral de los profesores de religión en España, hemos de indicar que la misma, como toda relación laboral, “aún siendo en rigor una relación de derecho privado, se halla sometida a una normativa que presenta alguna de las características de derecho público, (...) lo que determina que en el mundo de las relaciones del trabajo la voluntad de las partes sea menos autónoma, y esté sometida a determinados condicionantes”³⁰³, acentuándose la importancia de estos condicionantes en los supuestos en que el objeto del empleo tenga como fundamento una ética religiosa.

²⁹⁹ J. OTADUY, “Relación jurídica de los profesores...”, *cit.*, p. 465.

³⁰⁰ Cfr. S. CAÑAMARES ARRIBAS, “El control jurisdiccional...”, *cit.*, p. 282.

³⁰¹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 85.

³⁰² *Ibid.* § 87.

³⁰³ R. NAVARRO-VALLS y J. MARTÍNEZ-TORRÓN, *Conflictos entre conciencia y ley...* *cit.*, p. 420.

Como elemento aclaratorio a la hora de definir la relación laboral ante la que nos encontramos, el TEDH alude a la atención que han dedicado los tribunales españoles para “precisar que los profesores de religión en los establecimientos de enseñanza pública no pueden ser considerados como funcionarios, sino que se trata de personal de carácter contractual, en contraposición a los funcionarios”³⁰⁴. Es importante resaltar que en este caso, la Iglesia no es el empleador directo del profesor de religión sino que es el Obispado quien propone al candidato y es la Administración educativa quien lleva a cabo la contratación. Por tanto, entre el Obispo y el profesor se establece un vínculo de confianza, que según expone la sentencia, “implica obligatoriamente, ciertas particularidades que diferencian a los profesores de religión y de moral católica de los demás docentes, quienes se enmarcan en una relación jurídica neutra entre la Administración y los particulares. Por tanto, no es irrazonable exigir una *obligación de lealtad acrecentada* por parte de estos docentes”³⁰⁵. En este sentido, es el artículo 4.2 de la Directiva 78/2000/CE, el que dispone el régimen específico relativo a la religión, declarando la *obligación general de buena fe y de lealtad* hacia la ética de la organización si así lo exigieran las Iglesias y las demás organizaciones públicas y privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones.

Como se dispone en esta sentencia, lo expuesto por esta Directiva es de directa aplicación al caso, pues si no se tuviera en cuenta la especial relación laboral de los profesores de religión y se aplicase la legislación laboral ordinaria, podríamos llegar a una colisión severa con la doctrina de la Iglesia católica que redundaría en una vulneración del núcleo esencial de la libertad religiosa en su vertiente colectiva, ya que sólo a ésta corresponde determinar conforme a su doctrina cuáles son las exigencias que los trabajadores deben cumplir, quedando bajo el control jurisdiccional la comprobación de la concurrencia “de razones de naturaleza religiosa que ostenten un suficiente nivel de seriedad, coherencia e importancia que justifiquen la prevalencia de la libertad religiosa colectiva sobre la discriminación de los trabajadores”³⁰⁶.

Identificados estos extremos, la enseñanza de la religión y la moral católicas es el objeto del contrato laboral, lo que pone de manifiesto la doble dimensión, contractual

³⁰⁴ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 58.

³⁰⁵ *Ibid.* § 85.

³⁰⁶ S. CAÑAMARES ARRIBAS, “Autonomía de las confesiones...”, *cit.*, p. 66-68. En igual sentido, *vid.* M^a. J. ROCA, “Incidencia de las políticas...” *cit.*, pp. 23-30.

y espiritual, de la relación laboral existente, quedando vinculada dicha tarea tanto a la organización en sí, la Iglesia católica, como a su ética³⁰⁷. Por ello, en el caso de que un profesor de religión se apartara de la concepción moral y religiosa de la Iglesia católica, ésta tiene la potestad de no renovar el certificado de idoneidad por falta de testimonio cristiano, quedando amparada dicha facultad en el artículo 4.2 de la Directiva³⁰⁸. Por tanto, dispone el TEDH que la obligación de lealtad que debía guardar el demandante tenía el fin legítimo de “preservar la sensibilidad del público y de los padres de los alumnos del instituto (...) aún más cuando los destinatarios directos de las enseñanzas del demandante son niños menores, vulnerables e influenciables por naturaleza”³⁰⁹ y, en consecuencia, el demandante debía haber mantenido la lealtad debida para no crear ningún tipo de escándalo público.

Tal y como hiciera anteriormente en el caso *Siebenhaar c. Alemania*, el Tribunal considera que el deber de lealtad, manifestado en la exigencia de reserva y discreción de su situación, estaba acrecentado en base a la vulnerabilidad de los niños menores de edad que debían recibir sus enseñanzas³¹⁰. Este nivel de exigencia mayor, tal y como queda recogido en las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y del Tribunal Constitucional³¹¹, se justifica en los artículos 16.1 y 16.3 de la CE que recogen el derecho de las confesiones religiosas a la impartición de su doctrina en el marco del sistema de educación pública y en el artículo 27.3 de la CE, que garantiza el derecho de los padres a la educación religiosa de sus hijos.

5.2.8.- Fallo

Vistos los diferentes fundamentos jurídicos, apelando al margen de apreciación de los Estados³¹², la sentencia concluye con la consideración de que no ha habido violación del artículo 8 del CEDH, porque los Tribunales españoles correspondientes han tutelado rectamente los intereses de las dos partes en conflicto, de tal forma que la decisión del Obispo de no renovar el contrato del profesor se enmarca en el ámbito del principio de libertad religiosa en su vertiente colectiva amparado por el Convenio, sin

³⁰⁷ G. PUPPINCK, “El principio de autonomía...”, *cit.*, p. 13.

³⁰⁸ G. MORENO BOTELLA, *Organizaciones religiosas y deber de lealtad*. *cit.*, p. 14.

³⁰⁹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 87.

³¹⁰ *Ibid.* § 87 y STEDH, *Siebenhaar c. Alemania*, § 46.

³¹¹ STC 128/2007, de 4 de junio de 2007, FJ. 5º.

³¹² *Vid.* J. MARTÍNEZ-TORRÓN, “Los límites a la libertad de religión...”, *cit.*, pp. 14-17.

haberse realizado ninguna injerencia en el derecho a la vida privada y familiar del demandante.

La votación del fallo a este respecto se llevó a cabo por 6 votos a favor y uno en contra, siendo el autor de la opinión parcialmente disidente, el juez español Saiz Arnaiz. El pasado 30 de enero del presente año, el asunto *Fernández Martínez contra España* fue llevado ante la Gran Sala del TEDH, celebrándose la audiencia pública en revisión del caso ante 17 magistrados. Se estima que en unos seis meses, desde que tuvo lugar la celebración de la audiencia, la Gran Sala dará a conocer el fallo de la nueva sentencia ante la que no cabe recurso alguno.

6.- CONCLUSIONES

Tras el análisis realizado sobre la legislación nacional y europea acerca de la contratación laboral de los profesores de religión en España y el principio de autonomía de las confesiones religiosas, así como el estudio de la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Estrasburgo respecto al reconocimiento y valoración de los derechos de los empleados de las Iglesias y confesiones religiosas cuando entran en conflicto con la autonomía de éstas, hemos comprobado que existen unos elementos jurídicos constantes y unas coordenadas orientativas que nos sitúan ante un escenario legal sobre el que llevar a cabo la ponderación de los derechos enfrentados.

De entre estos elementos y coordenadas en los que se basa la normativa y las resoluciones judiciales estudiadas, destacamos especialmente algunos puntos de interés.

El principal elemento que está presente en los litigios analizados es la religión. Cabe estimar que la religión no es lo que cada creyente entiende que es, sino un conjunto de dogmas y creencias estables y venerables, de origen teológico y, por tanto, de carácter universal³¹³, cuyas “comunidades religiosas existen tradicional y

³¹³ Sobre la dificultad de establecer una definición sobre el concepto de «religión» *vid.* R. SANDBERG, “*Defining religion: towards an interdisciplinary approach*”, en *RGDCDEE* 17 (2008). Incluye la posición del TEDH respecto a la amplia noción que concede al concepto de religión en relación con el artículo 9.2. del CEDH, pp. 17-18. También, *vid.*, R. PALOMINO LOZANO, *Religión y derecho comparado*, Iustel, Madrid 2007, pp. 198 y ss.

universalmente bajo la forma de estructuras organizadas”³¹⁴. De tal modo, que si dichos dogmas o estructuras organizativas fueran sometidos a juicios externos, la religión dejaría de ser lo que es para convertirse en otra cosa, véase “una mezcla de ética social, pensamiento institucional de poder, psicoterapia, técnica de meditación, servicio de museo, gestión de cultura y trabajo social”³¹⁵.

Desde esta perspectiva, se presenta el reconocimiento del derecho de libertad religiosa como un derecho fundamental concebido tanto en su vertiente individual como en su vertiente colectiva, cuya titularidad, en este último caso, es ostentada por las confesiones religiosas. Además, como todo derecho fundamental, el derecho de libertad religiosa nace de la dignidad del hombre, lo que significa que no es una concesión de los Estados. Por todo ello, ante la universalidad de la religión y de su ordenamiento interno, existen presupuestos básicos que deben ser considerados cuando la libertad de religión, individual o colectiva, colisiona con algún otro derecho.

A raíz de ello, aparece entonces el principio de autonomía de las confesiones religiosas. La autonomía de las confesiones religiosas tiene como esencia el principio de neutralidad del Estado y el derecho de libertad religiosa, en su dimensión colectiva, por lo que no se trata de un derecho concedido por el Estado de forma arbitraria. Merece así, el reconocimiento legislativo del que goza tanto en España (art. 16 CE y art. 6 LOLR) como en el ámbito europeo (arts. 9 y 11 CEDH y Directiva 78/2000/CE).

El Tribunal de Estrasburgo confirma este planteamiento al considerar dicha autonomía como una garantía de la libertad religiosa de los individuos y de las comunidades religiosas en su dimensión colectiva, sosteniendo que el Estado debe mantenerse al margen del funcionamiento interno de las religiones, absteniéndose de cualquier intervención arbitraria, pues dicha autonomía presenta un interés directo no sólo para la organización de la propia comunidad, sino también para el efectivo disfrute para la totalidad de sus miembros de su derecho a la libertad de religión³¹⁶.

³¹⁴ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 80.

³¹⁵ Expresión creada por el filósofo Rüdiger Safranski, citada por Peter Seewald en *Luz del mundo. El Papa, la Iglesia y los signos de los tiempos. Una conversación con Peter Seewald*, Herder, Barcelona, 2010, p. 149.

³¹⁶ STEDH, *Hassan y Tchaouch c. Bulgaria* [GC], de 26 de octubre de 2000, § 84.

De igual modo, en virtud del principio de autonomía de las confesiones religiosas, el Tribunal Constitucional entiende que “la determinación del credo religioso, objeto de enseñanza ha de ser, por tanto, el definido por cada Iglesia, comunidad o confesión, no cumpliéndole al Estado otro cometido que el que se corresponda con las obligaciones asumidas en el marco de las relaciones de cooperación a las que se refiere el art. 16 de la Constitución”³¹⁷ y, en consecuencia, compete a la Iglesia y no al Estado determinar cuáles son los requisitos de idoneidad que debe reunir un candidato a profesor de religión cuya tarea es enseñar la doctrina religiosa³¹⁸.

De igual forma, al amparo de la autonomía confesional y el principio de neutralidad estatal, las confesiones están legitimadas para establecer las obligaciones de lealtad de sus empleados siempre y cuando éstas sean respetuosas con la normativa constitucional, por consiguiente, la apreciación de las conductas que sean contrarias a las normas morales y religiosas corresponde únicamente a las confesiones religiosas.

En el caso Fernández Martínez, así como en todos los demás estudiados, existe unanimidad de criterio respecto a la naturaleza religiosa de los litigios, por cuanto en las no renovaciones de los certificados de idoneidad en los casos españoles y en los despidos de los empleados en los casos alemanes, el objeto de cada conflicto es privar a una persona del ejercicio de una función de naturaleza religiosa.

Por otra parte, para ponderar la proporcionalidad de la medida tomada por las autoridades religiosas en unos casos, la retirada de la DEI y, en otros, el despido, se ha de integrar junto al derecho a la libertad religiosa de las comunidades, el derecho de los padres a escoger para sus hijos una formación religiosa y moral conforme con sus convicciones y a la vista de la relación entre éstos, dirimir si las obligaciones de lealtad impuestas a los profesores y empleados de las distintas confesiones religiosas son justas y razonables.

Esta valoración se aprecia en el asunto *Fernández Martínez contra España*, en el que el TEDH establece que las obligaciones de lealtad impuestas al profesor “eran

³¹⁷ STC 38/2007, de 15 de febrero, FJ. 12°.

³¹⁸ *Ibid.* FJ. 12°.

aceptables en lo que tenían como objetivo, preservar la sensibilidad del público y de los padres de alumnos”³¹⁹.

El medio por el que los poderes públicos pueden llevar a cabo el control de legitimidad y proporcionalidad de las decisiones tomadas por las autoridades competentes de las respectivas Iglesias y comunidades religiosas, es la acción judicial, es decir, mediante el establecimiento de un sistema de jurisdicción competente que revise el respeto de las decisiones de las autoridades religiosas a los derechos fundamentales y las libertades públicas. En la medida en que los litigios donde se discute el despido de un empleado encargado de tareas religiosas —en particular en el caso español, un profesor de religión— a causa de su comportamiento en el ámbito de su esfera privada se enmarcan dentro del Derecho laboral, el Estado debe garantizar un sistema judicial competente que permita el control de dichas decisiones³²⁰.

Por otra parte, consecuencia del principio de autonomía de las confesiones religiosas es que los poderes públicos, ante las decisiones de naturaleza religiosa adoptadas por las autoridades eclesiásticas, deben limitarse a valorar que verdaderamente la materia del litigio es de naturaleza religiosa, que tales decisiones son respetuosas con el ordenamiento jurídico y que no han sido adoptadas arbitrariamente sino que los intereses de ambas partes han sido estimados de forma correcta.

Finalmente, como muestra de la necesidad de los elementos que acabamos de introducir a este escenario legal, cabe citar la jurisprudencia del Tribunal Supremo estadounidense del año 2012, respecto al conocido caso *Hosanna-Tabor*³²¹, que sigue idéntica trayectoria en cuanto al planteamiento de los fundamentos jurídicos y sus consecuencias legales.

En este caso, un organismo de la Iglesia evangélica luterana de EE.UU. rescinde el contrato de trabajo de una profesora ante la contrariedad de su comportamiento privado con los preceptos religiosos. El TS americano, en virtud de la “excepción

³¹⁹ STEDH, *Fernández Martínez c. España*, § 87.

³²⁰ STEDH, *Siebenhaar c. Alemania*, § 42.

³²¹ *Vid.*, S. E. ISAACSON, “«Hosanna-Tabor»: Los límites de la autonomía de una organización religiosa frente a leyes laborales antidiscriminatorias”, en *RGDCDEE* 27 (2011).

ministerial”³²², reconoce el “derecho de las confesiones religiosas a tener una esfera privada en la que son libres para gobernarse a sí mismos, de acuerdo con sus normas de funcionamiento”³²³ y, por ello, entiende válido el despido llevado a cabo por las autoridades de la Iglesia luterana.

Pues bien, a lo largo de este trabajo, hemos comprobado como los elementos jurídicos anteriormente citados, tienen su justificación normativa y son valorados en todas las sentencias analizadas. Sin embargo, a pesar de la precisión y claridad de los similares planteamientos jurídicos que llevan a cabo tanto el TC como el TEDH, fundamentalmente en cuanto a la autonomía de las comunidades religiosas y la incompetencia de los Estados para valorar la legitimidad de las decisiones adoptadas en el seno de las Iglesias y confesiones religiosas respecto a asuntos de estricta naturaleza religiosa, las respectivas resoluciones judiciales han derivado en fallos dispares, originándose, por tanto, efectos jurídicos diferentes.

En efecto, nuestro Tribunal Constitucional estableció en el año 2007 una doctrina en la que se dispone que el credo religioso objeto de enseñanza ha de ser el definido por cada Iglesia, no cumpliéndole al Estado otro cometido que el que se corresponda con las obligaciones asumidas en el marco de las relaciones de cooperación y, por tanto, ha de corresponder a las confesiones la competencia para el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de su respectivo credo, permitiendo la Constitución que este juicio se extienda a los extremos de la propia conducta, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o calificación para la docencia³²⁴. A la luz de esta doctrina, el TC falla en igual sentido en las dos sentencias del año 2007, dando preeminencia a la libertad religiosa en su dimensión colectiva de la Iglesia católica, al considerar válida la exigencia de la DEI expedida por el Obispo diocesano como requisito de capacidad para impartir la enseñanza de la religión católica en un colegio público.

³²² “La «excepción ministerial» es una doctrina de la Corte Suprema que salvaguarda el derecho de las instituciones religiosas a seleccionar a su clero libre de cualquier injerencia del gobierno al eximir a las instituciones de demandas estatales y federales por discriminación de empleo presentadas por empleados ministeriales”. S. E. ISAACSON, “«Hosanna-Tabor»: Los límites de...”, *cit.*, p. 6.

³²³ R. NAVARRO-VALLS, “Relaciones laborales y libertad...”, *cit.*, p. 1.

³²⁴ STC 38/2007, de 15 de febrero de 2007, FJ. 5º y STC 128/2007, de 4 de junio de 2007, FJ. 5º a).

El efecto fundamental que se deriva de estos fallos, implica el reconocimiento del derecho de la Iglesia católica a proponer a las personas que considere capacitadas para impartir la doctrina y moral católicas, pudiendo tomar en consideración para ello, las convicciones religiosas de los candidatos que decidan concurrir al puesto de trabajo.

Paradójicamente, en la STC 51/2011, de 14 de abril de 2011, el Tribunal, a pesar de valorar en idéntico sentido que las anteriores la doctrina mencionada³²⁵, emitirá su fallo en dirección opuesta. Establece expresamente que no existen datos que permitan afirmar que la no propuesta de la demandante como profesora de religión se haya debido a motivos o criterios ajenos al derecho fundamental de libertad religiosa de la Iglesia católica³²⁶. No obstante, en su dictamen final declara que la razón aducida por el Obispado para justificar su decisión de no proponer a la demandante “no guarda relación con la actividad docente desempeñada de la demandante, pues no afecta a sus conocimientos dogmáticos o a sus aptitudes pedagógicas, sino que se fundamenta, en un criterio de índole religiosa o moral, en cuanto el Obispado de Almería considera que la decisión de la demandante de contraer matrimonio en forma civil puede afectar al ejemplo y testimonio personal de vida cristiana que le es exigible según la doctrina católica respecto del matrimonio. Sin embargo, este criterio religioso no puede prevalecer, por sí mismo, sobre los derechos fundamentales de la demandante en su relación laboral como profesora de religión y moral católica”³²⁷.

He aquí que aún sosteniendo idéntica fundamentación jurídica que en las sentencias precedentes, el TC emite un dictamen falto de coherencia con sus propias tesis y sin ninguna justificación que demuestre la causa del cambio de criterio.

Finalmente, los últimos en subirse al escenario jurídico planteado, serán los jueces de la Gran Sala del TEDH que decidirán sobre el recurso planteado en el asunto *Fernández Martínez c. España*. Corresponde a estos 17 magistrados decidir si interpretan el guión jurisprudencial que con su propia doctrina han creado o, si por el contrario, como hiciera el TEDH en el asunto *Schuth c. Alemania*, se sirven de los elementos y fundamentos jurídicos para realizar un salto acrobático y alejarse así, de las consecuencias lógicas de sus propios razonamientos.

³²⁵ STC 51/2011, de 14 de abril, FJ. 3º.

³²⁶ *Ibid.* FJ.10º.

³²⁷ *Ibid.* FJ. 12º.

7.- BIBLIOGRAFÍA

7.1.- MONOGRAFÍAS

- AA.VV., *Manual de legislación europea contra la discriminación*, Luxemburgo 2010.
- DOMINGO GUTIÉRREZ, M^a, (coord.), *Educación y religión. Una perspectiva de derecho comparado*, Comares, Granada 2008.
- GONZÁLEZ-VARAS IBÁÑEZ, A., “La enseñanza de la religión”, en M. A. JUSDADO (Director), *Derecho Eclesiástico del Estado*, Colex, Madrid 2012.
- HERVADA, J., *Introducción al estudio del Derecho Canónico*, Eunsa, Pamplona 2007.
- LÓPEZ ALARCÓN, M., “Tutela de la libertad religiosa”, en J. FERRER ORTIZ, (dir.), *Derecho Eclesiástico del Estado español*, Eunsa, Pamplona 1996.
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J., *Religion derecho y sociedad. Antiguos y nuevos planteamientos en el Derecho Eclesiástico del Estado*, Comares, Granada 1999.
- MESEGUER VELASCO, S., “El derecho de libertad religiosa y de creencias”, en M. A. JUSDADO (Director), *Derecho Eclesiástico del Estado*, Colex, Madrid 2012.
- MORENO BOTELLA, G., *Organizaciones religiosas y deber de lealtad. El TEDH ante las relaciones laborales de contenido ideológico y el derecho a la autonomía e identidad de las Iglesias*, Editorial Académica Española, 2012.
- NAVARRO-VALLS, R. y MARTÍNEZ-TORRÓN, J., *Conflictos entre conciencia y ley. Las objeciones de conciencia*, Iustel, Madrid 2012.
- OTADUY GUERIN, J., “Neutralidad ideológica del Estado y del sistema educativo público”, en *Jornada de Estudio sobre “Educación para la ciudadanía” Conferencia Episcopal Española*, Madrid 2006.
-
- _____, “Estatuto jurídico laboral de los profesores de religión católica en España”, en *Puntos de especial dificultad en derecho matrimonial canónico, sustantivo y procesal, y cuestiones actuales de Derecho eclesiástico y relaciones Iglesia-Estado. Actas de las XXVII Jornadas de actualidad canónica organizadas por la Asociación Española de Canonistas en Madrid, 11-13 de abril de 2007*, Dykinson, Madrid 2007.
- PALOMINO LOZANO, R., *Religión y derecho comparado*, Iustel, Madrid 2007.

7.2.- ARTÍCULOS DE REVISTAS

- BRIONES MARTÍNEZ, I. M^a., “La realista interpretación del Tribunal Constitucional. Comentario crítico sobre la situación de los profesores de Religión y Moral Católica y de la constitucionalidad de los Acuerdos con la Santa Sede en España y Colombia”, en *RGDCDEE* 14 (2007).
- CAÑAMARES ARRIBAS, S., “El control jurisdiccional de la autonomía de la Iglesia católica en la designación de los profesores de religión”, en *REDC* 66 (2009).
- _____, “Libertad religiosa e igualdad. Algunos supuestos discutidos”, en *RGDCDEE* 25 (2011).
- _____, “Autonomía de las confesiones religiosas y discriminación laboral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo* 155 (2012).
- COMBALÍA, Z., “Relación entre laicidad del Estado y libertad religiosa en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, en *RGDCDEE* 24 (2010).
- ESCRIVÁ IVARS, J., “La enseñanza de la «Religión y moral católicas» en el sistema educativo español”, en *ADEE* Vol. IV (1988).
- FERREIRO GALGUERA, J.R., “Sistema de elección del profesorado de religión católica en la escuela pública: dudas de constitucionalidad sobre sus cimientos normativos (STC 38/2007)”, en *RGDCDEE* 14 (2007).
- GAS AIXENDRI, M., “La declaración canónica de idoneidad para la enseñanza de la religión católica y su control jurisdiccional por parte del Estado”, en *RGDCDEE* 29 (2012).
- GUTIÉRREZ DEL MORAL, M^a J., “Laicidad y cooperación con las confesiones en España”, en *RGDCDEE* 15 (2007).
- ISAACSON, E., “«Hosanna-Tabor»: Los límites de la autonomía de una organización religiosa frente a leyes laborales antidiscriminatorias”, en *RGDCDEE* 27 (2011).
- LOPEZ-SIDRO LÓPEZ, A., “Dimensión colectiva del derecho de libertad religiosa en los centros docentes públicos: la designación de los profesores de religión”, en *RGDCDEE* 14 (2007).
- _____, “Virtualidad de la motivación religiosa en la pérdida de idoneidad del profesorado de religión católica”, en *Ius Canonicum* Vol. 51, N^o 102 (2011).
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J., “Los límites a la libertad de religión y de creencia en el Convenio Europeo de Derechos Humanos”, en *RGDCDEE* 2 (2003).

- MESEGUER VELASCO, S., “La integración de la diversidad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales: la cuestión de las prácticas religiosas”, en *RGDCDEE* 28 (2012).
- MORENO BOTELLA, G., “Autonomía de la Iglesia, profesorado de religión y constitucionalidad del Acuerdo sobre Enseñanza de 3 de enero de 1979, a propósito de la STC 38/2007 de 15 de febrero”, en *RGDCDEE* 14 (2007).
- _____, “El cese del profesor de religión por falta de testimonio cristiano. ¿Competencia de la Iglesia o despido ideológico? (Comentario a una sentencia)”, en *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid* 5 (2001).
- _____, “Los difusos límites entre el deber de lealtad de los asalariados de entidades confesionales y la autonomía eclesial (dos decisiones del TEDH de 23 de septiembre de 2010, Obst y Schuth c. Alemania)”, en *RGDCDEE* 26 (2011).
- NAVARRO-VALLS, R., “Neutralidad activa y laicidad positiva. (Observaciones a “Para una interpretación laica de la Constitución”, del profesor A. Ruiz Miguel)”, en *RGDCDEE* 18 (2008).
- OTADUY GUERIN, J., “Relación jurídica de los profesores de religión en España. La dimensión canónica”, en *Ius Canonicum* Vol. 46, Nº 92 (2006).
- _____, “Idoneidad de los profesores de religión. Una revisión necesaria y urgente. A propósito de la sentencia 38/2007, de 15 de febrero, del Tribunal Constitucional”, en *RGDCDEE* 14 (2007).
- PUPPINCK, G., “El «principio de autonomía» de la Iglesia católica ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. El caso Fernández Martínez contra España”, en *RGDCDEE* 28 (2012).
- RIBES SURIOL, A.I., “Reflexiones en torno a la idoneidad de los profesores de religión católica en los centros docentes públicos”, en *RGDCDEE* 3 (2003).
- _____, “Comentario al Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión”, *RGDCDEE* 15 (2007).
- ROCA, M^a. J., “Incidencia de las políticas de igualdad en el desarrollo armónico de los derechos fundamentales. (Especial referencia al derecho de libertad religiosa)”, en *RGDCDEE* 20 (2009).
- SANDBERG, R., “Defining religion: towards an interdisciplinary approach”, en *RGDCDEE* 17 (2008).

7.3.- JURISPRUDENCIA CITADA

7.3.1.- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

STC 5/1981, de 13 de febrero de 1981.

STC 24/1982, de 13 de mayo de 1982.

STC 120/1983, de 15 de diciembre de 1983.

STC 265/1988, de 22 de diciembre de 1988.

STC 46/2001, de 15 de febrero de 2001.

STC 154/2002, de 18 de julio de 2002.

STC 38/2007, de 15 de febrero de 2007.

STC 128/2007, de 4 de junio de 2007.

STC 34/2011, de 28 de marzo de 2011.

STC 51/2011, de 14 de abril de 2011.

STC 198/2012, de 6 de noviembre de 2012.

7.3.2.- Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

STEDH, *Kjeldsen, Busk Madsen y Pedersen c. Dinamarca*, de 7 diciembre 1976.

STEDH, *Niemietz c. Alemania*, de 6 de diciembre de 1992.

STEDH, *Kokkinakis c. Grecia*, de 25 de mayo de 1993.

STEDH, *Hassan y Tchaouch c. Bulgaria* [GC], de 26 de octubre de 2000.

STEDH, *Leyla Şahin c. Turquía*, [GC], de 10 de noviembre de 2005.

STEDH, *Zengin c. Turquía*, de 9 de octubre de 2007.

STEDH, *Ahtinen contra Finlandia*, de 26 de septiembre de 2008.

STEDH, *Bigaeva c. Grecia*, de 28 de mayo de 2009.

STEDH, *Schüth c. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010.

STEDH, *Obst c. Alemania*, de 23 de septiembre de 2010.

STEDH, *Siebenhaar c. Alemania*, de 3 de febrero de 2011.

STEDH, *Fernández Martínez c. España*, de 15 de mayo de 2012.

STEDH, *Y / Z contra República Federal de Alemania* [GC] (asuntos acumulados C-71/11 y C-99/11), de 5 de septiembre de 2012.

7.4.- DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

Acuerdo de la Asamblea Plenaria de la Conferencia Episcopal Española sobre la Regulación de la Declaración Eclesiástica de Idoneidad para la Designación de los Profesores de Religión Católica, de 27 de abril de 2007. Disponible en <http://www.conferenciaepiscopal.es/index.php/requisitos-deca/a-partir-de-2008.html> (Fecha de consulta, el 3 de junio de 2013).

Currículo del área de religión y moral católicas. Madrid, 19 de abril de 2007, pp 2-5. Disponible en <http://www.conferenciaepiscopal.es/images/stories/comisiones/ensenanza/2007curriculo.pdf> (Fecha de consulta, el 29 de abril de 2013).

NAVARRO-VALLS. R., “Relaciones laborales y libertad religiosa”, en Diario del Derecho, disponible en http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1056159&titulo=&texto= (Fecha de consulta, 13 de mayo de 2013).

NAVARRO-VALLS, R., “Los contratos del profesorado de religión en España”. Disponible en <http://www.interrogantes.net/Rafael-Navarro-Valls-Los-contratos-del-profesorado-de-religion-en-Espana-PUP-180X001/menu-id-29.html> (Fecha de consulta, 13 de mayo de 2013).

PUPPINCK. G., “Observaciones escritas en intervención a terceros. Presentadas en el caso nº 56030/07. José Antonio Fernández Martínez contra España”, disponible en <http://eclj.org/PDF/ECLJ-OBSERVATIONS-CEDH-FERNANDEZ-MARTINEZ-contre-ESPAGNE-TRAD-ESPAGNOLE.pdf> (Fecha de consulta, el 23 de mayo de 2013).